

40721
49



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN**

**ANÁLISIS DE LA PROCURADURÍA DE LA
DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO
FEDERAL**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
YARIELA (BARRIENTOS GÓMEZ)

**ASESOR:
LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ**

NEZAHUALCOYOTL. ESTADO DE MEXICO

2003

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

PAGINACION DISCONTINUA

AGRADECIMIENTOS

A DIOS, por haberme dispuesto este destino, concediéndome grandes experiencias a lo largo de mi vida.

A mis padres JOEL Y LICHA, por darme la vida, las bases para mi educación y desarrollo, pero sobre todo un ejemplo de amor y responsabilidad.

A mi esposo FEDERICO, por convertirse en compañero y cómplice de mis triunfos y fracasos; por estar siempre ahí.

A mis hermanas CLAUDIA, NASHIEL, MAURY y a mi cuñado OMAR, por el apoyo incondicional, por su enorme cariño y por toda la confianza depositada en mí.

A mi asesora LIC. MARTHA RODRÍGUEZ por haberme distinguido con su orientación en la elaboración de este proyecto tan importante.

ESTRUC CON
FALLA DE ORIGEN

A la UNAM por haberme brindado la valiosa oportunidad de desarrollarme dentro de sus aulas.

A la PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO y a todo su personal por sentar las bases de mi práctica profesional y ofrecerme su asistencia y aprecio.

Y a todas las personas que directa o indirectamente participaron en este proyecto y ayudaron en la culminación de mi carrera profesional.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANÁLISIS DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL.

INTRODUCCIÓN	I
---------------------------	----------

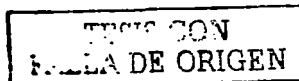
CAPITULO I.

CONCEPTOS Y GENERALIDADES

1.1 Trabajo	2
1.2 Trabajador	5
1.3 Patrón	10
1.4 Empresa	13
1.5 Capital	16
1.6 Salario	18
1.7 Relación de trabajo	23
1.8 Derecho del Trabajo	28
1.9 Derecho Administrativo del Trabajo	33
1.10 Autoridades del Trabajo	36
1.11 Procuraduría	39
1.12 Defensa y Defensor de Oficio	42
1.13 Procuraduría de la Defensa del Trabajo	46

CAPITULO II

ANTECEDENTES LEGALES



2.1	Constitución de 1917	49
2.1.1	Artículo 5º Constitucional	56
2.1.2	Artículo 123 Constitucional	58
2.1.3	Artículo 73 Constitucional	61
2.2	Ley Federal del Trabajo de 1931	62
2.3	Ley Federal del Trabajo de 1970	68
2.4	Reformas Procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo	74
2.5	Facultades del Gobierno del Distrito Federal en materia laboral	76
2.5.1	Estatuto de Gobierno del Distrito Federal	78
2.5.2	Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal y su Reglamento Interior	83
2.6	Reglamentos de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal	86
2.6.1	Reglamento del 7 de Marzo de 1945	87
2.6.2	Reformas del 6 de Enero de 1982	92
2.6.3	Reglamento del 1º de Junio del 2000	95

A small, stylized handwritten mark or signature at the bottom center of the page.

CAPITULO III.

**ORGANIZACIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL
TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL**

3.1	Estructura Técnica	100
3.1.1	Secretaría de Gobierno	101
3.1.2	Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social	104
3.1.3	Procurador General de la Defensa del Trabajo	109
3.1.4	Subprocuraduría de Conciliación y Defensoría	112
3.1.4.1	Jefatura de la Unidad Departamental Conciliatoria Individual	114
3.1.4.2	Jefatura de la Unidad Departamental Conciliatoria Colectiva y de Prevención	116
3.1.4.3	Jefatura de la Unidad Departamental de Menores Trabajadores	118
3.1.4.4	Jefatura de la Unidad Departamental de Contencioso, Amparo y Peritos	119
3.1.5	Subprocuraduría de Atención a Mujeres	122
3.1.6	Procuradores Auxiliares	124
3.1.7	Coordinador de Procuraduría	128
3.2	Estructura Administrativa	129
3.2.1	Subdirección Administrativa	130

A

3.2.1.1 Jefatura de la Unidad Departamental de Informática y de Recursos Humanos	132
3.2.1.2 Coordinador de Recursos Financieros	133
3.2.2. Secretarías	134
3.2.3. Personal de Recepción	136
3.2.4. Notificadores	137

CAPITULO IV

FUNCIONAMIENTO DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

4.1 Orientación y Asesoría	139
4.1.1 Asesoría Jurídica	140
4.1.2 Etapa Conciliatoria	144
4.2 Defensoría y representación contenciosa	155
4.2.1 Elaboración y presentación de demandas	156
4.2.2 Asignación de un Procurador Auxiliar adscrito a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje	162
4.3 Programa Permanente sobre el Reparto de Utilidades en las empresas	168
4.4 Programa Permanente de Atención Especial a Mujeres y Menores en el trabajo	173

4.4.1	Atención especializada a mujeres embarazadas, víctimas de hostigamiento sexual en el trabajo, de violencia o discriminación laboral	174
4.4.2	Canalización a otras dependencias para su atención	186
4.4.3	Atención especializada a menores trabajadores	189
4.5	Programa permanente contra la corrupción y el coyotaje laboral	193
4.5.1	Módulos de Asesoría jurídico-laboral gratuita, adscritos a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje	194

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

INTRODUCCIÓN

**TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN**

El trabajo ha estado presente en el Hombre desde sus orígenes, ya que desde siempre este ha buscado su propia sobrevivencia y la satisfacción de sus necesidades. Esto ha ido evolucionando conforme ha ido cambiando la naturaleza del ser humano, propiciando así el surgimiento de principios, leyes e Instituciones que tutelen el esfuerzo que este realiza en el desempeño de su labor.

Así tenemos que el Estado Mexicano, a lo largo del tiempo ha demostrado que cuenta con una gran vocación social que se ve reflejada en varios de sus ordenamientos legales que tienden a proteger los derechos de la clase trabajadora. En específico, el artículo 123 Constitucional ordena que el Estado tienen la obligación de ejecutar diversos actos que asistan al trabajador en el ejercicio de sus derechos y acciones mediante la creación de Organismos que lo defiendan de manera adecuada y efectiva.

Esto constituye el argumento para la creación de un ente encargado de pugnar por la igualdad y equidad de la clase trabajadora, y cuya intervención a favor de los trabajadores consista en asesorarlos y representarlos de manera eficaz y satisfactoria en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo. Este ente es la PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL, Institución que de manera paulatina ha ido encontrando y llenando espacios de los que anteriormente carecía, desempeñando en la actualidad un papel muy importante dentro de la justicia laboral de nuestro país, ya que de ella

depende en gran parte el resguardo de una clase económicamente débil, como lo es la clase obrera.

Por lo anterior, resulta importante que se lleve a cabo el fortalecimiento de la procuración de justicia laboral, estableciendo estrategias acordes con los principios constitucionales de seguridad jurídica, legalidad, igualdad y libertad con el fin de que las autoridades laborales cumplan con el ideario de la defensa efectiva de las normas laborales.

Es por esto que el presente trabajo tiene como finalidad el hacer un análisis de este organismo desde el punto de vista funcional, de su desarrollo y desempeño dentro de la actual vida laboral, convirtiéndose así en un eficaz mecanismo de defensa a favor de la clase trabajadora.

Resulta evidente que para realizar sus objetivos, es necesario que se cumplan correctamente todas y cada una de las labores que le han sido especialmente asignadas, como lo es pugnar porque prevalezca la transparencia y honestidad dentro de la tramitación de los juicios laborales que se realizan ante esta y que se insista en los arreglos de los conflictos para evitar juicios, proponiendo soluciones satisfactorias para las partes en conflicto.

Asimismo, tiene el compromiso de recuperar la confianza de la población en la aplicación de las leyes y en la misma procuración de justicia laboral, lo cual es posible lograr mediante el correcto ejercicio de sus función pública de una manera

imparcial. Esta finalidad refleja la importancia de impulsar una nueva política pública laboral integral en materia de procuración de justicia y defensa del trabajo, apoyada en el refuerzo de los mecanismos encargados de esto, concretamente esta Procuraduría y todo el personal que la conforma, privilegiando sus contenidos de justicia social que tutelan a los derechos laborales otorgando certeza y credibilidad institucional a partir de la profesionalización, transparencia y excelencia en el servicio que proporciona y promoviendo además, la superación del rezago del marco normativo, completamente en beneficio de los trabajadores.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal es entonces, una Institución creada por el Derecho Laboral Mexicano cuyo fin primordial es el brindar un servicio de naturaleza social, cuya existencia es necesaria ya que constituye el medio que el Estado emplea para asesorar y representar a los trabajadores, logrando con ello el alcanzar una plena justicia laboral, finalidad de nuestro Derecho del Trabajo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO I. CONCEPTOS Y GENERALIDADES.

Es importante conocer la diversa terminología empleada en los conceptos medulares en nuestro Derecho del Trabajo, motivo por el cual el presente Capítulo tiene como objeto señalar de forma general cuales son los orígenes que rigen nuestra legislación laboral, así como también las disposiciones que comprende.

Asimismo, resulta igualmente significativo hacer mención de las diferentes definiciones que distintos juristas mexicanos nos han proporcionado para el mayor entendimiento de las bases y principios que rigen nuestra vida laboral en general, así como la legislación obrera.

Lo anterior tiene el fin de brindarle al lector del presente trabajo una pauta para el mayor entendimiento del mismo al exponer en principio los conceptos fundamentales que rigen el Derecho del Trabajo Mexicano, así como los que rigen los fines primordiales que persigue la defensa de los derechos de los trabajadores, tema central de la presente investigación por su importancia dentro de nuestra vida laboral.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1.1 TRABAJO.

El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, sin embargo la Real Academia Española en su diccionario lo define como "El esfuerzo humano dedicado a la producción de la riqueza".⁽¹⁾ El trabajo es tan antiguo como el hombre mismo, no obstante es importante señalar el valor tan diferente que se le ha dado a través de la historia.

En la época Antigua se miró al trabajo con desconsideración y fue objeto del desprecio de la sociedad ya que lo consideraban como una actividad impropia para los hombres libres, por lo que su desempeño quedaba solamente a cargo de los esclavos, a quienes se les consideraba como cosas o bestias. En cambio las personas, es decir los señores, se dedicaban a la filosofía, la política y la guerra.

Durante la Edad Media, el hombre quedaba vinculado al trabajo de por vida y tenía la obligación de transmitir a sus hijos la relación que él tenía con la tierra o con la corporación, obviamente sin que estos pudieran romper con ese vínculo heredado. Así pues, fue en Francia donde se puso fin a este sistema, pretendiendo convertir a la libertad de trabajo en un derecho natural del hombre, lo que llevó a que posteriormente esto se plasmara tanto en las leyes francesas y trascendiera hasta llegar a las mexicanas, donde se eleva este ideal a la categoría de derecho universal del individuo.

⁽¹⁾ Diccionario de la Real Academia Española. Vigésimo primera ed.: Madrid, España. 1992. Pág. 1420.

Así pues y ahondando en el estudio de lo que representa el trabajo, resulta importante mencionar a Carlos Marx, quien lo equipara con una cosa que se pone en el mercado y así asegura que este enajena al hombre, el cual no puede hacer lo que quiere mientras sirve al patrón, de ahí deriva la lucha que sostuvo dicho personaje para eliminar las dispares relaciones de producción y la explotación del hombre por el mismo hombre.

Sin embargo, en la Declaración de los Derechos Sociales del Tratado de Versalles de 1919 se afirma que: "El principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio".

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo en su art. 8o. párrafo segundo, conceptúa al trabajo como *"toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"*. Lo anterior indica que todo trabajo requiere de un esfuerzo de quien lo ejecuta y tiene por finalidad la creación de satisfactores para él mismo, además que representa una de las características que distinguen al hombre del resto de los seres vivientes ya que únicamente él es capaz de realizar una labor, esto se encuentra adherido a su propia naturaleza humana.

Asimismo, la misma ley en el art. 3º nos establece que *"el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un*

nivel económico decoroso para el trabajador y su familia". Este precepto consagra el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil.

Estas disposiciones resultan de suma importancia ya que encierran la ilusión de todo ser humano: tener un trabajo útil y digno que le permita vivir a él y su familia con salud, bienestar y de manera decorosa. Por esto, se dice que el trabajo es considerado como un derecho y un deber social, es la misma sociedad quien se lo impone al esperar de los miembros que la conforman un trabajo útil y honesto; pero a su vez el hombre también tiene el derecho de esperar y exigir de la sociedad condiciones de vida que le permitan la oportunidad de trabajar.

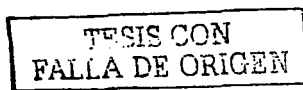
Otro artículo que defiende el respeto para la libertad y la dignidad del desempeño del trabajo es el art. 4º, que dispone que *"no se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que se le acomode siendo lícitos..."*.

Esto expresa que cada hombre tiene la libertad de seleccionar el trabajo que más le satisfaga conforme a sus aptitudes, gustos, aspiraciones o necesidades; tampoco puede ni debe sufrir perjuicio alguno por y durante la prestación de su trabajo, cumpliendo evidentemente con la obligación que tiene de realizar su labor en los términos y condiciones previamente establecidos con el patrón, siempre que no rebasen los límites fijados por la ley laboral.

El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador, lo cual se traduce al principal objetivo del trabajador: *lograr un patrimonio digno, a través del cual pueda completar todas sus necesidades materiales de él y de su familia, en forma tal que todos puedan desarrollar sus facultades físicas y espirituales con el decoro que corresponde a todos los seres humanos.*

Es así como de manera analítica, conjuntamos las diversas opiniones de los tratadistas, y de forma particular deducimos que se puede considerar al trabajo como aquella actividad realizada por el hombre, ya sea física o intelectual, tendiente a la satisfacción de sus propias necesidades así como también a la superación de la persona que realiza este esfuerzo: el trabajador.

1.2 TRABAJADOR.



La denominación trabajador responde con precisión a la naturaleza del sujeto primario del Derecho del Trabajo. Ciertamente, este término suprime la discriminación aún subsistente en diversos sistemas que regulan mediante estatutos diferentes la condición del obrero, empleado, jornalero, asalariado, burócrata o trabajador, y a cada uno les da una categoría distinta siendo que desempeñan un mismo esfuerzo: realizar su trabajo o bien prestar sus servicios.

Ahora bien, son diversos los tratadistas que nos proporcionan su propia conceptualización de lo que es un trabajador; así por ejemplo tenemos a Rosalío Bailón

Valdovinos, quien en su **Diccionario para Abogados** nos señala diversas definiciones de trabajador, las cuales varían dependiendo de su condición laboral. Así tenemos:

a) **"Trabajador de base:** Es aquel que tiene una relación o contrato de trabajo por tiempo indefinido.

b) **Trabajador de confianza:** Aquel que realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, o bien ejecuta trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. (Art. 9º Ley Federal del Trabajo).

c) **Trabajador del Estado:** Aquel que presta servicios al Estado a cambio de un salario. (Art. 123 Apartado B Constitucional).

d) **Trabajador de eventual:** Este trabajador es aquel que tiene una relación o contrato de trabajo por tiempo definido, es decir para obra o tiempo determinado, siempre y cuando la naturaleza del trabajo así lo requiera. (Art. 35, 36 y 37 de la Ley laboral)."⁽²⁾

Para Ernesto Krotoschin, "...trabajador es, en el sentido del Derecho del Trabajo, quien presta trabajo en situación de dependencia. El trabajador presta servicios al empleador de un modo correspondiente a la división del trabajo dispuesta por éste, adaptando su conducta a las directivas que recibe y al orden imperante en la empresa"...⁽³⁾

⁽²⁾ BAILON VALDOVINOS, Rosalio. Diccionario para Abogados: Edit. Mundo Jurídico; México D.F. 1998. Pág. 138.

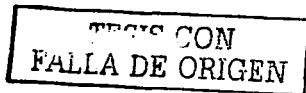
⁽³⁾ KROTOSCHIN, Ernesto Manual del Derecho del Trabajo: Tercera ed.; Edit. De Palma; Buenos Aires Argentina. 1987. Pág. 39.

En este sentido, este mismo autor enuncia a aquellas personas que el Derecho del Trabajo no reconoce como trabajadores, pues estima que este derecho comprende solamente a aquel trabajo que tiene por objeto su prestación de manera dependiente, en virtud de un contrato o relación de trabajo. En consecuencia encontramos a "...los familiares (cónyuges, hijos) que prestan trabajo sólo con fundamento en la relación familiar; aquellos representantes de las personas jurídicas que ejercen por ley o estatuto, a menos que reconozcan otro superior jerárquico, y por último podemos mencionar a aquellos socios miembros o integrantes de una Sociedad de carácter Mercantil y que prestan servicios en la misma sin alguna sujeción de dirección. Por lo general, esto se presenta cuando el socio tiene amplias facultades de dirección, que obviamente excluyen a la subordinación, o bien posee la mayoría del capital que es quien le asegura una influencia decisiva en las resoluciones de la empresa." (4)

En mi opinión, la anterior clasificación resulta un poco estricta, ya que cabe la posibilidad de que se presenten ciertos supuestos contrarios que realmente gocen de los elementos suficientes como para afirmar que efectivamente se está originando una relación laboral en la prestación de ese servicio.

Ahora bien, y definiendo al trabajador como lo hace la propia Ley en su artículo 8° primer párrafo tenemos que *"trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado"*.

(4) Ibidem Pág. 41.



Por otra parte, retomando la principal noción jurídica de trabajador contemplada en el art. 8° de la Ley y desmembrándola en sus aspectos esenciales, podemos distinguir tres elementos importantes:

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

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Para comprender mejor lo anterior, exponemos que referente al primer inciso, este nos señala la exigencia de que el trabajador sea una persona física esto con el fin de eliminar la simulación de las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por honorarios o de prestación de servicios, figura que además de impedir la vinculación directa del patrón con los trabajadores representa el no generar ningún tipo de derecho laboral al registrarse por diversa legislación. Ello propicia la fácil manipulación de estos últimos al quedar desamparados sin la intervención de la Ley Federal del Trabajo para regular su disimulada relación de trabajo, así como también de los organismos que emanan de ella. Ahora bien, en el supuesto de que una persona moral preste servicios a otra persona moral, jurídicamente se estará en presencia de una prestación de servicios que se rige por la legislación civil, pero nunca se manifestará una relación de trabajo, de ahí la importancia de que se trate de una persona física.

Respecto a la prestación personal del servicio (inciso b), De Buen nos indica que "...si un supuesto trabajador no presta por sí mismo los servicios, si no que lo hace

por conducto de otras personas, necesariamente habrá de concluirse que la relación de que se trata no tiene naturaleza laboral...".⁽⁵⁾

Entendemos que lo fundamental de esta característica se deja notar cuando se trata de determinar si una relación es laboral o no; por ejemplo, si un supuesto trabajador no presta los servicios por sí mismo si no que lo hace por conducto de otras personas, esto significaría que la relación de que se trata no tiene ninguna naturaleza laboral si no que origina así la figura del "intermediario" quien no tiene el carácter de trabajador puesto que utilizado por las empresas o patrones para conseguir mano de obra, actuando como terceras personas. Así que a este intermediario lo podemos definir como lo hace Rosalío Bailón al apuntar que "Es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras personas para que presten servicios a un patrón".⁽⁶⁾ Esta figura está reglamentada por los artículos 13, 14 y 15 de nuestro ordenamiento laboral.

Para concluir y refiriéndonos al inciso c), tenemos que el concepto jurídico de trabajador implica un vínculo de jerarquía, elemento de la llamada subordinación, que supone el poder de mandar con que cuenta el patrón y el deber de obediencia de su dependiente trabajador. La subordinación no pretende designar un status del hombre que se somete al patrón, sino una de las formas de prestar los servicios realizándose estos con sujeción a las normas e instrucciones vigentes dentro de la misma empresa, sin dejar nunca a un lado a las normas laborales.

⁽⁵⁾ DE BUEN LOZANO, Nestor Derecho del Trabajo Tomo I; Edit Porrúa; México D.F. 1974 Pág. 441.

⁽⁶⁾ BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral; Edit. Mundo Jurídico; México D.F. 1991. Pág. 33.

Consideramos que la definición de trabajador extraída de nuestro ordenamiento laboral posee todos los elementos que precisan a este, por lo que estamos de acuerdo con la misma.

1.3 PATRON

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El patrón es "*la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores*", según nos señala el primer párrafo del art. 10 de la Ley Federal del Trabajo.

El maestro José Dávalos Morales, nos menciona una definición para patrón "...quien es la persona física o jurídica (moral) que emplea el servicio de otra persona (física) en virtud de un contrato de trabajo".⁽⁷⁾

Usualmente se le reconoce un poder de jerarquía del que dependen en relación subordinada los trabajadores, y reconocemos que al respecto la ley es precisa (como lo analizamos en el subtema anterior), sin embargo estimamos que el texto dicho precepto puede llegar a estimarse incompleto en tanto que omite el concepto de subordinación del trabajador y no alude el compromiso de retribuirle el trabajo, el cual está sobrentendido como irrenunciable.

⁽⁷⁾ DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa: Mexico D.F. 1988. Pág. 13

El patrón representa a uno de los sujetos primarios de la relación jurídica del empleo; su presencia como persona física es frecuente, sin embargo no constituye la regla general ya que también podemos encontrar a un grupo de personas agrupadas en un ente moral integrando sociedades y que de igual forma ejercen funciones de patrones (personas jurídicas o morales).

Esto conlleva a que en reiteradas ocasiones, suele confundirse el concepto de patrón identificándolo con el de empleador o empresario, lo cual resulta inexacto puesto que en nuestro sistema de leyes a la empresa se le caracteriza por su gradual despersonalización, ya que no es el patrón quien directamente emplea, sino el personal administrativo de la misma que se encuentra especializado para tales fines. Tampoco es posible identificarlo con el empresario, toda vez que las relaciones de trabajo no se presentan exclusivamente dentro de una empresa, sino también dentro de otros sitios (por ejemplo, el trabajo doméstico, el que se desempeña en una obra en construcción, el trabajo a domicilio, etc.).

El deber jurídico y las obligaciones legales que le impone la Ley Federal del Trabajo a los patrones se encuentran señaladas en su art. 132 y únicamente el incumplimiento de estas mismas puede dar lugar a la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el trabajador, en los supuestos señalados en las fracc. II, III, VI, XVI y XVII del mismo artículo.

Quienes pueden en un momento dado fungir como representantes del patrón son aquellos trabajadores que tengan la categoría de "directores, administradores,

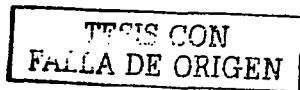
gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, y por tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores", según lo establece el art. 11 de la ley laboral. Sin embargo, este personal sólo representa al patrón cuando actúan por órdenes expresas del mismo o se encuentran en ejercicio de las funciones anteriormente señaladas.

A diferencia de estos trabajadores, encontramos en la ley la figura del "patrón sustituto", regulado en el art. 41 de la ley, quien sí funge como patrón y a quien Bailón Valdovinos lo define como la "Persona física o moral que adquiere el centro de trabajo y que responde de las prestaciones de los trabajadores hasta seis meses después de la adquisición del centro de trabajo".⁽⁶⁾

Por último, resulta importante señalar que nuestra consideración sugiere que para que se pueda contemplar a un sujeto de la relación laboral como patrón, debe reunir tres características esenciales.

El primero que sería la existencia de una o varias personas que tengan dirección y mando dentro de la empresa, y que esto se deba a que sean propietarias de la misma y de los medios de producción; otro aspecto sería la subordinación que respecto a él tienen sus trabajadores, lo cual se desprende de la simple realización de la actividad laboral y tercero, la obligación de retribuir el desempeño de la misma.

⁽⁶⁾BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Ob. Cit. Pág. 127.



1.4 EMPRESA

La palabra empresa tiene diversas acepciones según la rama del Derecho que se aplique. Por citar solo un ejemplo, en el Derecho Mercantil se entiende como concepto jurídico de empresa a la casa o sociedad mercantil o industrial fundada para emprender o llevar a cabo negocios o proyectos de importancia en el que intervienen varias personas. Este concepto se relaciona con el aspecto patrimonial, referido al caudal o conjunto de bienes establecidos para realizar negocios, lo que constituye fundamentalmente la actividad del fundador (empresario o titular de la empresa).

Ahora bien, el ámbito del derecho se reconoce diversas clases de empresas según que su titular sea un sujeto de Derecho Privado, o bien de Derecho Público (empresas privadas y públicas respectivamente). Será privada si es dirigida por una Sociedad (Anónima con mayor frecuencia) o por una sola persona o sujeto; o bien pública si su titular es el Estado, un organismo o una empresa descentralizada o paraestatal, o bien una sociedad controlada por él y que se rigen por las disposiciones de la legislación mercantil, dada la índole de sus actividades pero salen completamente de esta esfera jurídica y se incorporan al Derecho Laboral en lo que concierne a la regulación de sus relaciones de trabajo.

Al referirnos al empresario, este es considerado como comerciante, según lo define la fracc. I del art. 3º del Código de Comercio que señala que es quien "teniendo capacidad legal para ejercer el comercio, hace de él su ocupación ordinaria". La legislación mexicana no reglamenta en forma sistemática y completa a la empresa ni al empresario,

ya que muchas de sus reglas y disposiciones se encuentran dispersas tanto en las leyes mercantiles como civiles, administrativas, laborales, fiscales y procesales.

En lo que respecta a nuestra materia, Ley Federal del Trabajo refiere y considera a la empresa en múltiples artículos; así tenemos que en su art. 16 la define, haciendo la aclaración que "*para efectos de las normas de trabajo se entiende como empresa a la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios*". Y a su vez esta misma disposición establece la diferencia existente con un establecimiento, al que precisa como unidad técnica que funciona como sucursal o agencia, siempre que sea integrante y que participe de los fines de la empresa.

De lo anterior se desprende que la empresa es una unidad superior a los establecimientos, no obstante que estos funcionen de manera autónoma. Es el lugar donde el trabajador desempeña sus labores, espacio físico y jurídico ya que quien dentro de el labora, adquiere los derechos y obligaciones que le confiere la ley como trabajador.

En ese orden de ideas, tenemos entonces que la empresa es el lugar donde el trabajador desempeña sus labores, es decir, el centro de trabajo y el establecimiento es solamente una extensión de la misma. Cabe precisar que existen diversas notas distintivas entre estas dos figuras, principalmente tenemos que la empresa es considerada como unidad económica, en tanto que el establecimiento se califica como unidad técnica, ya que es el lugar donde se ejecuta un determinado trabajo con una cierta función y bajo una dirección única. En consecuencia, el establecimiento integra a

la empresa como unidad o núcleo de trabajo destinado a la realización de los fines económicos de la principal, y por lo tanto se puede deducir que esta última puede estar constituida por uno o varios establecimientos.

Por otra parte, encontramos que existen diversas formas de empresa, las cuales se clasifican según :

"a) El número de sujetos que la ordenan o dirigen. Puede ser individual, si esta presidida de un solo sujeto, o bien colectiva si es que se encuentra constituida por una agrupación o sociedad.

b) La naturaleza o régimen de actividad. Pueden ser industriales, comerciales, concesionarias de servicios públicos, etc. Todo atiende al fin u objeto que la empresa persigue.

c) Por la intensidad en el cumplimiento de su fin económico o especial naturaleza de la explotación. Que pueden ser micro, pequeñas, medianas o grandes empresas, según la dimensión de la explotación que realicen." (9)

Al respecto, el Maestro Dávalos Morales nos apunta que "...la organización y dirección de la empresa deben estar encaminadas a la consecución de un fin común, que será la realización del proceso de producción y distribución de bienes y servicios desde el punto de vista laboral..." (10)

(9) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Tomo X; Edit. Bibliográfica Argentina; Buenos Aires Argentina 1969; Pág. 58-59

(10) DAVALOS MORALES. José. Ob. Cit. Pág. 103-104.

En nuestro particular punto de vista, la empresa puede considerarse como el instrumento realizador del proceso productivo que persigue fines socio-económicos y que de forma general constituye el organismo o unidad de producción económica que bajo distintas formas, tiene por objeto proporcionar los bienes y servicios necesarios al hombre para satisfacer sus necesidades mediante la combinación de tres elementos principales: el capital o patrimonio, el trabajo y la dirección del mismo.

1.5 CAPITAL.

Esta palabra, de uso frecuente en el Derecho, no ha logrado todavía una significación generalmente aceptada. Sin embargo, etimológicamente "La palabra *capital* proviene del latín *capitalis*, que fue al principio un adjetivo para señalar lo principal de un préstamo o deuda y así diferenciarlo de los intereses. Luego en el Siglo XVII, se usó el sustantivo *caput* ó *capita* (cabeza) para significar la inversión principal en un negocio o bien su masa de bienes." (11)

El concepto que nos toca analizar sería la consideración de mayor de trascendencia en nuestro marco laboral, por lo tanto de forma inicial al capital lo podemos definir como aquel "Elemento o factor de la producción formado por la

(11) ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Tomo II, Edit Bibliográfica Argentina: Buenos Aires Argentina, 1969, Pag. 617

riqueza acumulada que en cualquier aspecto, se destina de nuevo a aquélla en unión del trabajo y de los agentes naturales.”⁽¹²⁾

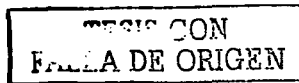
Traduciendo esto a una acepción más habitual, se entiende por tal el conjunto de bienes materiales necesarios para la producción de la riqueza o la prestación de servicios económicos, constituyendo junto al trabajo, uno de los factores básicos del proceso productivo.

Asimismo, se le puede considerar como los salarios producto del trabajo, ya sea en forma transitoria de dinero o en su forma real de alimentos u otros artículos de primera necesidad que los trabajadores transforman en su medio de manutención. De lo anterior se desprende que el capital se puede dividir en dos: uno con destino al consumo inmediato (trabajador) y el otro que está destinado a procurar ingresos (empresa).

El capital, ya sea bajo la forma de dinero o de bienes, permite la realización de grandes empresas económicas, cuyo fin es la producción; este se transforma durante el proceso productivo y puede ser adjudicado a diversas personas o bien una sola. Para explicar esto, José Dávalos refiere que “...la empresa tiene el capital como elemento económico del cual su titular puede ser una o varias personas o constitutivo en patrimonio sin sujeto, en cuyo caso el titular será el fin a que se destinó...”⁽¹³⁾

⁽¹²⁾ ENCICLOPEDIA INTERACTIVA CAMPUS. Ediciones Culturales Internacionales S.A. DE C.V. 2000. CD ROM

⁽¹³⁾ DÁVALOS MORALES, José. Ob. Cit. Pág. 103

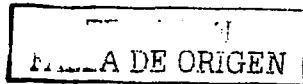


Por ello se distingue entre capital como factor estricto del proceso productivo y capital financiero como instrumento de dominación capitalista. Para evitar esta inequidad existente entre uno y otro sector social, surgió el movimiento obrero organizado en lo que conocemos como Sindicatos, a quienes se les considera como medio de defensa de los intereses de los trabajadores para que estos siempre prevalezcan sobre los patronales, invariablemente tratando de establecer un equilibrio entre ambos.

Observamos que México por ser un país capitalista, tiene un Derecho del Trabajo al que le concierne no solamente el simple trabajo si no también al capital, debido a la equidad en el proceso productivo, por lo tanto y de igual forma ambos factores de la producción (capital y trabajo) se encuentran protegidos en la Ley Federal del Trabajo.

1.6 SALARIO.

La palabra salario apareció en México primeramente en el medio rural al sobrevenir el avance de las primeras concepciones doctrinales y técnicas de la relación laboral, la cual se aplicó tanto al pago del jornal como al sueldo que percibían los obreros de las primeras factorías modernas. Aún en la actualidad, es común utilizar el vocablo jornal como sinónimo de salario, siendo que este último se refiere al derecho un trabajador por cada jornada o día de labor.



Hoy en día, el salario "es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", (art. 82 Ley Federal del Trabajo). Constituye uno de los pilares de nuestro Derecho del Trabajo que representa la base del sustento material de los trabajadores y una aspiración a su dignificación social, personal y familiar.

"Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

- 1) El costo y el nivel de vida.
- 2) La oferta de trabajo.
- 3) La productividad de la labor del trabajador.
- 4) Poder de negociación." (14)

Ahora bien y dada la importancia que reviste el tema "salario", la ley Federal del Trabajo incluye tres Capítulos establecidos especialmente para regular a esta figura, de los que mencionaremos a continuación sólo algunos artículos relevantes.

El artículo 84 nos refiere a la integración del salario, la cual se determina en mediante un sistema mixto que por una parte, enuncia elementos como el pago en efectivo cotidiano o cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, comisiones y las prestaciones en especie, y por otra reconoce la fórmula general de que el salario comprende cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su

(14) ENCICLOPEDIA ENCARTA Microsoft 2002 CD ROM.

trabajo. Para la fijación de los salarios, se utiliza también un sistema mixto que depende de la naturaleza del mismo empleo que el trabajador desarrolla (art. 83).

De suma importancia resulta el texto del art. 85, ya que refiere la imposibilidad de acordar niveles inferiores a los mínimos fijados por la ley y la obligación del pago de salarios remuneradores en base a la cantidad y la calidad de los servicios (señalado también en el art. 123, apartado A, fracc. XXVII, inciso b de la Constitución). Asimismo, para la preservación de este derecho se requiere de la intervención de las autoridades laborales para revisar o modificar las condiciones de trabajo y en su caso establecer los salarios remuneradores respectivos (art. 57 LFT). (por ejemplo las Comisiones de Salarios Mínimos).

Una limitante fundamental para la libre fijación de los salarios por parte del patrón o empresa lo constituye las distinciones laborales en el principio de igualdad de salarios para el desempeño de trabajos iguales (art. 123, apartado A, fracc. VII Constitucional y 86 LFT), reglamentación inspirada en el principio democrático de igualdad entre los trabajadores. Del mismo modo, la fijación de un salario mínimo también se entiende como una restricción.

Existen en nuestro ordenamiento positivo, distintas medidas protectoras del salario, en las que primero tenemos las que se refieren a la protección contra abusos del patrón:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- a) La obligación de pagar el salario en efectivo (art. 123, apartado A, fracc. X de la Constitución, y 101 LFT).
- b) La realización del pago en el lugar donde se prestan los servicios (art. 123, apartado A, fracc. XXVII, Constitucional, y 108 LFT).;
- c) La prohibición de retención de los salarios por concepto de multas (art. 107 LFT);
- d) Compensación (art. 105 LFT), y descuentos (art. 110 LFT).
- e) En el caso de deudas adquiridas con el patrón (art. 123, apartado A, fracc. XXIV de la Constitución y 110 LFT) serán sólo exigibles hasta por el monto de un mes de salario, en la atención de que la cantidad que exceda de este limite esta automáticamente cancelada. El monto del descuento diario no podrá ser superior al 30% del excedente del salario mínimo (art. 110, fracc. I LFT).

Respecto a la protección contra los acreedores del trabajador, están señaladas:

- a) La obligación del pago directo del salario a los trabajadores (art. 100 LFT);
- b) La nulidad de la cesión de los salarios (art. 104 LFT);
- c) La inembargabilidad del salario (art. 112 LFT).

Referente a la protección contra los acreedores del patrón, se encuentran fundamentalmente, la preferencia de créditos de los trabajadores (respecto a sus

salarios devengados y las indemnizaciones que se les adeuden) sobre cualquier tipo de crédito (de garantía real, fiscales o en favor del IMSS, etc.), que se mencionan en el art. 113 LFT).

Relativo a la protección del patrimonio familiar tenemos:

- a) La prohibición de exigir a los familiares el pago de las deudas contraídas por el trabajador (art. 123, apartado A, fracc. XXIV de la Constitución);
- b) El reconocimiento expreso del patrimonio familiar (art. 123, apartado A, fracc. XXVIII Constitucional) en los términos de su regulación en las leyes ordinarias, y finalmente
- c) El derecho de los beneficiarios a recibir las prestaciones e indemnizaciones adeudadas al trabajador fallecido, así como a ejercitar las acciones y continuar los procesos pendientes sin recurrir previamente al juicio sucesorio (art. 115 LFT).

Ahora bien, existe una división entre el mismo salario, la cual tiene su fundamento en la actividad del trabajador y en la valoración que la misma Comisión Nacional de los Salarios Mínimos establezca para tal efecto. Estamos hablando de la existencia no solamente de un "salario mínimo", si no además de un "salario mínimo profesional" que se encuentra por arriba del primero, entendiéndolo al salario mínimo como la "Cantidad fija que se paga, debido a una negociación colectiva o bien a una ley gubernamental, y que refleja el salario más bajo que se puede pagar para las distintas

categorías profesionales.”⁽¹⁵⁾, el cual “*debe de ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural, y así como para proveer a la educación obligatoria de los hijos*” (art. 90 párrafo segundo LFT).

Cabe señalar que el establecimiento de un salario mínimo no anula el derecho de los trabajadores a demandar salarios superiores al mínimo.

En conclusión y desde mi particular punto de vista, considero que constituyen el salario todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios.

1.7 RELACION DE TRABAJO.

En las relaciones laborales, ya sean individuales o colectivas los sujetos que intervienen son trabajadores y patrones. Así pues para Néstor de Buen “...la relación laboral se establece entre dos personas: por un lado el trabajador (persona física) y por el otro el patrón (persona física o persona jurídica colectiva, es decir una persona moral)...”.⁽¹⁶⁾

En palabras del tratadista Barajas Montes de Oca, “...la relación de trabajo puede entenderse como la prestación del servicio en sí misma, independientemente de

⁽¹⁵⁾ Idem

⁽¹⁶⁾ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. Pág. 436.

la existencia de un contrato de trabajo regulado por la ley, ya que si bien es cierto tiene lugar al amparo del acuerdo habido entre trabajador y patrón, en dicho acuerdo no se establecen (por lo general) las condiciones bajo las cuales se realizará la actividad, resultando entonces inexistente la contratación por escrito...".⁽¹⁷⁾

Consideramos que hay desventaja de la ausencia del contrato por escrito, porque en un convenio verbal no se establecen por lo general, las condiciones bajo las que se realiza la actividad, lo cual obliga a consignar en la Ley tales compromisos a efecto de que el trabajador se encuentre protegido de tal manera que en cualquier momento pueda ejercer los derechos que le correspondan, aun cuando no exista la obligación escrita.

Conforme a la Ley Federal del Trabajo, los que son susceptibles a ciertas facultades y posibles de obligaciones laborales son los trabajadores, patrones, sindicatos de trabajadores y el sindicato de patrones. Nuestro ordenamiento, en el primer párrafo de su artículo 20 define a la relación de trabajo como "*cualquier acto que de origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario*".

De lo anterior podemos desprender los siguientes elementos:

- a) Trabajador.
- b) Patrón.
- c) Prestación de un servicio.

⁽¹⁷⁾ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. *Panorama del Derecho Mexicano del Derecho del Trabajo*; Edít. Mc Graw Hill; México D.F. 1997. Pág. 7

- d) Subordinación, y
- e) Pago de un Salario.

En ocasiones y por estas características, a la relación de trabajo suele reconocérsele los mismos efectos que el contrato, sin embargo aunque ambas figuras resultan autónomas son complementarias entre sí, ya que el contrato encuentra cauce y expresión en la relación de trabajo, en el cumplimiento diario de una obligación de desempeñar servicios conforme a las modalidades y duración pactadas en el documento que suscriben patrón y trabajador. En función de lo anterior se utilizan, casi en su totalidad, los mismos preceptos para las dos.

Pese a esto, existen importantes contrastes entre ellos, ya que si bien es cierto la ley les otorga los mismos efectos, no son lo mismo en razón de que la relación es un acto informal y el contrato es un acto formal; esto quiere decir que puede haber relación sin contrato pero no contrato sin relación puesto que es esta quien da origen al contrato de trabajo.

Lo anterior se puede observar si nos remitimos al párrafo segundo del art. 20 de la propia Ley, que señala que *"contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario"*. De lo anterior, no se desprende literalmente el término "contrato de trabajo", sin embargo "...adquiere la obligación el trabajador de poner su fuerza de trabajo a disposición del patrón a partir

de la fecha estipulada, mediante el pago de un salario obligatorio, formalizando así la relación laboral...⁽¹⁸⁾

Continuando con la descripción de relación de trabajo, en el art. 21 encontramos el supuesto de su presunción así como del mismo contrato, ya que basta con que alguien preste un trabajo personal y que alguien lo reciba para que se genere. Y así nos lo dice los términos del art. 26 la falta de expresión escrita de la prestación de los servicios señalados en los arts. 24 y 25, "no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

La duración de la relación de trabajo está sujeta a diversas modalidades, así tenemos las siguientes especificaciones (todas contenidas en la Ley Federal del Trabajo LFT):

- A) Para la prestación de trabajo por tiempo determinado se encuentran en los arts. 35, 37, 38, 39 y 50, fracc. I.**
- B) Los caracteres de la relación de trabajo por tiempo indeterminado se localizan en los arts. 35 y 50, fracc. II.**
- C) La prestación de servicios para una obra determinada se rige por lo dispuesto en los arts. 35, 36, 37 y 50.**
- D) Otras particularidades dignas de destacarse corresponden al contrato de trabajo a comisión, precisamente señalados en los arts. 285-291.**

⁽¹⁸⁾ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I: Décima segunda ed.: Editt. Porrúa. México D.F.; Pag. 193

De la misma manera, el art. 39 contempla lo que se conoce como prórroga de la relación de trabajo, que abre la posibilidad de que se extienda el vínculo laboral por el tiempo en que subsista la materia de trabajo, no obstante que el término fijado inicialmente para la prestación de los servicios hubiese expirado.

La relación de trabajo se rompe ya sea por rescisión, por terminación o suspensión. La primera se puede dar ya sea con o sin responsabilidad para el trabajador o para el patrón, y se encuentra la cual esta comprendida del art. 46 al 52. De igual forma, pueden darse las causas de suspensión de la relación de trabajo, sus efectos y fechas de reanudación de las labores se encuentran previstas en los arts. 42-45.

Por otra parte, si nos referimos a las posibilidades de terminación de las mismas, estas encuentran sus causas que van desde el mutuo consentimiento de las partes hasta la muerte del trabajador, la incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta de éste, así como la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o hasta su muerte (arts. 53-55 y 434 de la LFT).

Finalmente podemos concluir definiendo de forma particular a la relación de trabajo como la denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios de una persona a otra, mediante el pago de un salario con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.

1.8 DERECHO DEL TRABAJO.

El Derecho del Trabajo surge como una norma tutelar y promotora de la condición de los trabajadores y tiene como fin inmediato la tutela de la clase trabajadora y la protección de la fuente de trabajo.

El tratadista Dionisio J. Kaye nos remite a los antecedentes de este Derecho al establecernos que "La historia del Derecho del Trabajo es uno de los episodios en la lucha del hombre por la libertad, la dignidad personal y social y por la conquista de un mínimo bienestar que, a la vez, dignifique la vida de la persona humana, facilite y fomente el desarrollo de la razón y la conciencia".¹⁹⁹

De lo anterior se desprende que corresponden a los trabajadores todos los derechos laborales, constitucionales y legales que comprenden el llamado Derecho del Trabajo Mexicano, que se ve constituido en el Estatuto del trabajo conocido como *Ley Federal del Trabajo*.

Son diversos los doctrinarios que han dedicado tiempo al estudio de esta rama del Derecho, así que dispondremos de algunas. Bien, para Néstor de Buen el Derecho del Trabajo constituye "...el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de

¹⁹⁹ KAYE, Dionisio J. *Relaciones individuales y colectivas del Trabajo*; segunda ed. Edit. Themis: México DF. 1995. Pag. 1

servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social..."⁽²⁰⁾

Del mismo modo, Krotoschin lo define como "El conjunto de las normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector de la sociedad, el cual principalmente, se circunscribe a las relaciones entre trabajadores y empleadores."⁽²¹⁾; pero también señala que comprende al derecho de las asociaciones profesionales de los dos lados y sus relaciones mutuas, así como a los organismos y servicios públicos del trabajo y hasta el mismo Derecho Procesal del Trabajo.

Como ordenamiento que considera como fundamental la pretensión de realizar el bien común y la dignificación de los trabajadores, al Derecho del Trabajo se le considera dentro del llamado Derecho Social, que constituye una rama completamente independiente de la división tradicional que se hace entre Derecho Público y Derecho Privado.

Al respecto y para comprender mejor esta tercer rama del Derecho, Trueba Urbina nos da una definición de Derecho Social a la que considera "El conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles".⁽²²⁾ Asimismo, para Mario

⁽²⁰⁾ DE BUEN LOZANO, Néstor. Ob. Cit. Pág. 131.

⁽²¹⁾ KROTOSCHIN, Ernesto. Ob. Cit. Pág. 1.

⁽²²⁾ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo I. Segunda ed.; Edit. Porrúa; México D.F. 1979, Pág. 138.

de la Cueva “...el nuevo derecho laboral es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.”⁽²³⁾

Ahora bien, “Las principales materias de las que se ocupa el Derecho del Trabajo en la actualidad son:

- a) El contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, del servicio doméstico);
- b) Derechos y deberes de los trabajadores (remuneración, salarios, pagas extraordinarias, probidad y honradez, etc.)
- c) Régimen jurídico de los trabajadores autónomos;
- d) Seguridad e higiene en el trabajo;
- e) Seguridad Social;
- f) Relaciones laborales;
- g) Huelga y cierre patronal.”⁽²⁴⁾

Lo anterior da a anotar que una de las principales preocupaciones del Estado es procurar el bienestar de los trabajadores mexicanos. Viene a contribuir con esto la estructura general del Derecho del Trabajo, pues abarca las siguientes disciplinas:

⁽²³⁾ DE LA CUEVA, Mano Ob. Cit Pág 85

⁽²⁴⁾ ENCICLOPEDIA ENCARTA, CD ROM. Ob. Cit.

1.- EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO que comprende a su vez, la autonomía privada en las relaciones laborales, las condiciones generales de trabajo y los regímenes especiales de trabajo.

2.- LA PREVISIÓN SOCIAL, que incluye el trabajo de mujeres y menores, el derecho habitacional, el régimen sobre higiene y seguridad, la capacitación profesional y los riesgos de trabajo.

3.- EL DERECHO SINDICAL que incluye la organización profesional, el pacto sindical o contrato colectivo de trabajo y el derecho de huelga.

4.- LA ADMINISTRACIÓN LABORAL que comprende la naturaleza, organización y funciones de las autoridades del trabajo.

5.- Y por último al DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

Si bien es cierto esta materia es muy extensa y en ocasiones suele asociarse con algunas otras, también se le pueden establecer ciertos límites respecto a otras materias. Por citar un ejemplo, tenemos a la Seguridad Social, cuyos fines coinciden de forma parcial con los del Derecho del Trabajo en cuanto a que ambas tienen un pronunciado carácter protectorio y tienden a garantizar a sus beneficiarios un nivel mínimo de subsistencia; sin embargo la diferencia constaría en que este Derecho cumple no sólo funciones de protección (económico-social), sino también de organización de las relaciones de trabajo mediante la acción conjunta del Estado y de las asociaciones profesionales, y la segunda es meramente proteccionista.

Dentro de los fines de esta rama del Derecho, resalta su carácter de tutelar, nivelar y dignificar a los trabajadores, destinado a concordar la acción de los

trabajadores y de los patrones, mediante una mutua comprensión de intereses, y para armonizar las relaciones entre los factores de la producción.

Abundando en estas intercciones, autores como De la Cueva estiman que el Derecho del Trabajo tiene una doble finalidad: una inmediata y la otra mediata. "...la primera que está dirigida a procurar a los trabajadores en el presente y a lo largo de su existencia en un mínimo de beneficios, que a la vez que limiten la explotación de que son víctimas, les ofrezcan un vivir que se eleve sobre la vida meramente animal y les permita realizar los valores humanos de que son portadores: jornadas reducidas y salarios suficientes, son las metas mínimas..."⁽²⁵⁾. Y la segunda, que sería la finalidad mediata, pertenecería al futuro, como consecuencia de los cambios que logre la primera.

Ahora bien, como derechos básicos de los trabajadores, comprendidos dentro del llamado Derecho Obrero pueden mencionarse de una manera muy general al salario suficiente, la estabilidad en el empleo, el derecho habitacional, los derechos de capacitación y adiestramiento, los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, así como el régimen de protección a las invenciones de los trabajadores, por mencionar algunos.

En conclusión, y en una opinión personal, a esta rama del Derecho puede definirse en términos generales, como el conjunto de principios, instituciones y normas que pretenden realizar la justicia social dentro del equilibrio de las relaciones laborales, ya sean individuales o colectivas.

⁽²⁵⁾ Idem.

1.9 DERECHO ADMINISTRATIVO DEL TRABAJO.

Para poder establecer el concepto de Derecho Administrativo del Trabajo resulta indispensable tomar en cuenta que como su propio nombre lo indica, tiene su origen en el Derecho Administrativo, el cual se entiende como aquella la rama del Derecho Público que tiene por objeto regular la actividad de la Administración Pública, esta última encargada de satisfacer las necesidades esenciales de la colectividad.

Las actividades o funciones administrativas no son exclusivas de los organismos dependientes de la propia Administración Pública, puesto que los poderes tanto Ejecutivo, Legislativo y Judicial, también realizan actividades administrativas, y por lo tanto estas funciones (que no provienen de los órganos administrativos), también son reguladas por el propio Derecho Administrativo.

En este mismo sentido, podemos definir al Derecho Administrativo del Trabajo como el conjunto de principios, instituciones, normas protectoras y reivindicatorias de los trabajadores, así como de leyes y reglamentos que regulan las actividades sociales de la Administración Pública y de la Administración Social del Trabajo, que veremos más adelante.

Trueba Urbina, explica el origen de la que él llama Administración Social del Derecho del Trabajo, señalando que la fuerza jurídica de las leyes expedidas por el Constituyente o por el Congreso de la Unión encomiendan al Presidente de la

República como legítimo titular de la Administración Pública, la facultad de expedir reglamentos autónomos; pero "...cuando la naturaleza de las leyes que se reglamentan es de carácter social, como son las agrarias, las obreras y de la previsión y seguridad sociales, la Administración Pública, por medio de su titular, debe de realizar una auténtica función social, independientemente de su función de servicio público..."⁽²⁶⁾, erigiendo así a la llamada Administración Social nacida de nuestro art. 123 Constitucional.

Y así el mismo autor define a este Derecho Administrativo Social como "...aquel que disciplina un conjunto de actividades dirigidas a tutelar y reivindicar a ejidatarios o comuneros, trabajadores o económicamente débiles y para los cuales la norma social del trabajo, agraria y económica, les otorga las potestades que generan dichas actividades." ⁽²⁷⁾

Resulta importante diferenciar entre el Derecho Administrativo de carácter social y el público, ya que este último rige a los hombres para conservar el equilibrio de la colectividad a través de las funciones públicas que realiza el Estado. En cambio, el primero se caracteriza por estatutos fundamentales y reglamentos encaminados a proteger y reivindicar los derechos del proletariado a través del propio Estado y sus Organismos.

Si bien es cierto, el Derecho Administrativo básicamente se ocupa de la administración, pero también es un derecho de los particulares y regula las relaciones

⁽²⁶⁾ TRUEBA URBINA, Alberto Ob. Cit. Pág. 42.

⁽²⁷⁾ Ibidem. Pág. 110.

entre aquélla y éstos. Todos los servicios públicos, prestados por la administración o por los particulares, comprometen a éstos y a los usuarios a seguir y respetar un régimen de legalidad administrativa previamente establecido.

Tal es el caso de las Instituciones dependientes de las autoridades administrativas como lo son la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal (tema central de la presente investigación) la Procuraduria Federal, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal Contencioso Administrativo, etc., lo que muestra que la misma administración en ocasiones ejerce un control jurisdiccional, al crear tribunales administrativos.

Dentro de las principales fuentes jurídicas de este Derecho Administrativo del Trabajo, encontramos a los reglamentos que expide el Presidente de la República, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal o los Gobernantes de cada uno de los Estados de la República, los cuales se encuentran destinados a proveer en la esfera administrativa, a la observancia de las leyes laborales.

En síntesis, podemos señalar que entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Administrativo existe una íntima vinculación, en cuanto a que el régimen del trabajo y la observancia de las leyes sociales se hallan bajo el control de organismos especiales de la Administración Pública, como son inspectorías, oficinas y departamentos del trabajo, tribunales conciliatorios y es aquí donde podemos ubicar a Instituciones de la naturaleza de la propia Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, y las citadas con anterioridad.

1.10 AUTORIDADES DEL TRABAJO.

El diccionario de la Real Academia de la lengua nos refiere que palabra "autoridad" proviene del latín *auctoritas-atis*: que significa prestigio, garantía, ascendencia, potestad; y dentro del lenguaje ordinario: 'estima, ascendencia, influencia, fuerza, o poder de algo o de alguno, prerrogativa, potestad, facultad. Así como Y a su vez, también tiene muy diversos usos jurídicos.

Los juristas entienden por "autoridad" la posesión de quien se encuentra investido de facultades o funciones o la persona o cosa que se le atribuye cierta fuerza, ascendencia u obligatoriedad, dando por lo general la característica de autoridad a toda persona u organismo con potestad o poder para imponer sus decisiones. Por extensión, esta expresión se aplica para designar a los individuos u órganos que participan del poder público, individuos o entidades investidos de estas facultades o funciones.

El Estado otorga a estos individuos a quienes denomina "autoridades" la facultad de obligar (o permitir) mediante actos de voluntad, lo que presupone la posesión de capacidad o potestad para modificar válidamente la situación jurídica de los demás.

Así pues, para Rosalío Bailón Valdovinos, las autoridades del trabajo son "órganos del Estado facultados por la Constitución General y la Ley Federal del Trabajo

Trabajo para conocer y resolver las controversias y asuntos en materia de trabajo”,⁽²⁸⁾ Y estas han sido origen de las exigencias de la misma Sociedad al necesitar soluciones rápidas a sus conflictos laborales, teniendo como fin específico el tutelar el mínimo de garantías otorgadas a los trabajadores para beneficio social.

Nuestra definición de autoridades del trabajo sería todos aquellos entes, organismos, instituciones u dependencias que tienen por fin la observancia y aplicación de todas las normas del trabajo, manteniendo la facultad coercitiva de hacer cumplir los derechos de los trabajadores, eso en el ámbito específico de su competencia.

El Título Once de la ley laboral nos enuncia cuales son las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales, y precisamente en el art. 523 nos refiere a todas aquellas autoridades administrativas y jurisdiccionales, donde evidentemente se menciona a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; en consecuencia las actividades que estas realizan, caracterizan a la Administración Social, ya que esta admite no sólo a aquellas autoridades que realizan funciones de administración, sino también a los organismos obreros, asociaciones o sindicatos, confederaciones y federaciones, mediante la aplicación de sus propios estatutos y reglamentos.

En consecuencia tenemos como autoridades del trabajo que la misma Ley Federal del Trabajo contempla a:

⁽²⁸⁾ BAILON VALDOVINOS, Rosalio Ob. Cit. Pág. 113.

"Artículo 523.-

La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;*
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;*
- III. A las autoridades de las entidades federativas, y a sus direcciones o departamentos de trabajo;*
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;*
- V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;*
- VI. A la Inspección del Trabajo;*
- VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos;*
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;*
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;*
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;*
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y*
- XII. Al Jurado de Responsabilidades."*

Las autoridades administrativas del trabajo son aquellos entes encargados de aplicar la normatividad laboral. Son de diversa naturaleza y carácter jurídico ya que encontramos por ejemplo a las de orden administrativo "mixto" (integrado por trabajador, patrón y Estado) o las comisiones de orden jurisdiccional y de tipo sancionador (Juntas de Conciliación y Arbitraje que sancionan tanto al trabajador como al patrón).

Podemos señalar que de forma general son aquellos representantes del trabajador encargados de vigilar la justa aplicación del mínimo de garantías a que este tiene derecho; y mas en específico, serán las autoridades administrativo-jurisdiccionales quienes conocerán de todo tipo de dificultades nacidas de la relación entre capital y trabajo.

Nos referimos a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, (ya sean federales o locales), concibiendo a estas últimas como aquellas Instituciones autónomas de justicia social, que se encuentran ligadas al Poder Ejecutivo. De igual forma tenemos a sus respectivas Procuradurías, a quienes les corresponde resolver los conflictos laborales y asimismo, conocer de aquellos asuntos relacionados con la materia laboral, aunque sea dentro del ámbito administrativo, puesto que no forman parte del Poder Judicial. Indudablemente operan en conjunto con otras dependencias como son la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, la misma Subsecretaria de Trabajo, la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, así como la Dirección de Inspección, etc., por mencionar sólo algunas Dependencias.

1.11 PROCURADURIA.

Se entiende como Procuraduría en su sentido más estricto a aquel ente encargado de la persecución de delitos y de la aplicación de su correspondiente punibilidad. Y en su sentido general como el cargo o funciones del Procurador (titular de la misma), o bien el lugar físico donde éste realiza su labor.

La acepción "*procurar*" comprende a todas aquellas diligencias o esfuerzos realizados con el fin de conseguir o construir lo que se desea. O bien podemos entender a la "*procuración*" como el cuidado con que se trata o maneja un negocio, con la previa comisión o poder que uno da a otro para que en su nombre haga o ejecute una cosa. Y hablando más en términos jurídicos, encontramos relación con la "*impartición o procuración de justicia*" quien incluye los pasos a seguir con anterioridad a la consecuencia de un litigio y que están reservados al Poder Judicial.

De lo anterior derivamos que el término Procuraduría se refiere a una Institución creada con fines de equidad y equilibrio de la normatividad que regula la específica rama del derecho en la que se encuentre situada. Asimismo se encuentra facultada para imponer sanciones en caso de inobservancia de sus propias normas.

La Procuraduría se encuentra representada por un Procurador, quien en términos generales es el sujeto responsable de la representación y asesoría de aquellas personas que carecen de un saber técnico-jurídico, es decir que desconocen sus derechos y como hacerlos valer. Tiene como función principal el cumplir y hacer cumplir todas las disposiciones legales aplicables en el ámbito de la competencia de la Institución a su cargo, y asimismo requiere de una habilitación legal para ejercer ante los tribunales la representación de cada interesado en un juicio y en virtud de ese poder o facultad ejecutar en su nombre, pero en representación del interesado cualquier diligencia.

La Enciclopedia Jurídica Omeba nos refiere que "...dentro de la Historia de esta figura, encontramos que en España, justamente en la provincia de Aragón existía una persona obligada a seguir ciertas causas (especialmente las criminales), donde nunca se procedía de oficio en ellas. Existía también la *Procuraduría en Cortes* que estaba integrada por cada uno de los individuos que, elegidos por sus provincias, formaban bajo el régimen del Estatuto Real, la condición que les daba su nombre y eran quienes llevaban la voz y el voto de los habitantes de sus provincias a la antiguas Cortes. Se encontraba presidida por un Procurador Síndico general, quien era el sujeto que en los ayuntamientos o concejos tenía el cargo de promover los intereses de los pueblos, defendía sus derechos y se quejaba de los agravios que se le hacían. Existía ahí mismo la figura del Procurador Síndico personero, quien era el que se nombraba por elección de los pueblos, y principalmente en aquellos en que el oficio de Procurador Síndico general era perpetuo o vitalicio..."⁽²⁹⁾.

Un caso lo más apegado a los fines de nuestra actual Procuraduría de la Defensa del Trabajo, lo encontramos en la antigua legislación española ya que en esos tiempos, "...cuando tenía que litigar un príncipe o un obispo, debía necesariamente hacerlo mediante un procurador para que no se debilitara la verdad por el temor al poder que estos detentaban. O bien, el Fuero Juzgo obligaba al rico que litigaba con el pobre a nombrar un procurador que tuviera igual o menor fortuna que su contrario y, a la inversa, a pobre que peleaba con un rico le daba el derecho de hacerse representar por persona tan poderosa como su adversario..."⁽³⁰⁾.

⁽²⁹⁾ ENCICLOPEDIA JURÍDICA_OMEBA. Tomo XXIII: Edit. Bibliográfica Argentina: Buenos Aires Argentina, 1969, Pág. 417-418

⁽³⁰⁾ Idem.

Lo anterior denota claramente el deber que siempre ha tenido el Estado de igualar las condiciones jurídicas de aquellas personas que estaban solicitando la impartición de justicia.

En la actualidad, el Derecho del Trabajo cuenta con esta figura que se ve personificada en una Institución destinada a representar los derechos de los económicamente débiles, es decir los trabajadores, la que actúa mediante un poder que se le es conferido para un pleito determinado que ha de llevarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que comprende la facultad que posee para interponer los recursos legales y seguir todas las instancias necesarias.

Debido a su importancia, el presente trabajo se ocupa del estudio y análisis de la estructura interna de dicho Organismo, llamado Procuraduría de la Defensa del Trabajo, así como expone y resalta la gran labor que esta realiza dentro de la clase trabajadora.

1.12 DEFENSA Y DEFENSOR DE OFICIO.

La defensa tiene diversos antecedentes, entre los más importantes se encuentra el Derecho Romano, en el cual se le dio gran importancia fundándose la Institución del Patronato, quien ejercía actos de defensa a favor de los procesados y en ocasiones pronunciaba un discurso a favor del defendido. Posteriormente éste defensor

se convirtió en consultor, no conformándose solamente con la pronunciación del discurso si no compaginando la técnica y la oratoria, ayudando así a obtener beneficios ante el juzgador exponiendo ya fuera su situación económica, social o de otra índole.

“En la legislación española (antecedente directo de nuestra legislación), se estableció en el Fuero Juzgo, en la Novísima Recopilación y en variados cuerpos de leyes señalaron que el procesado debería ser asistido por un defensor, imponiéndoles la obligación de abocarse a la defensa de aquellas personas carentes de recursos para pagar el patrocinio de un defensor particular.

Aquí en México, en la época precolombina también existía el derecho a favor del acusado para nombrar defensor de oficio o defenderse por sí mismo. Durante la Colonia encontramos esta figura solamente como el abogado encargado de los actos de la defensa de un condenado. Sin embargo, fue hasta el México independiente, justamente en la Constitución de 1917 se habla del defensor de oficio en materia Penal como garantía del inculcado, encontrándolo en su actual artículo 20 f IX.”⁽³¹⁾

Dentro de la materia que nos ocupa, es decir, dentro del ámbito laboral se crea la defensa de oficio como un acto de protección a los trabajadores como clase económicamente débil y en vista de su desventaja ante la clase patronal. El mismo Derecho del Trabajo, dentro de sus preceptos generales, nos señala la importancia del papel que juega la procuración de la defensa del trabajador al crear una institución destinada a realizar dicho propósito, me refiero a la Procuraduría de la Defensa del

⁽³¹⁾ ORTIZ PORRAS, Carolina. La Procuración de la Defensa de los Trabajadores: Ponencia del Diplomado en Derecho Procesal del Trabajo UNAM. 05 de Julio del 2001.

Trabajo la cual es regulada tanto por la Ley Federal del Trabajo como por su propio Reglamento.

Esta procuraduría hace las veces de defensor de oficio al apoyar a los trabajadores en la defensa de sus derechos de forma gratuita, desde la asesoría hasta la representación en juicio. Asimismo, si la Junta de Conciliación y Arbitraje advierte que un trabajador en una audiencia no está asistido por un abogado, tiene como obligación requerir a algún Procurador Auxiliar para la asesoría de este, y tratándose de menores de edad, para que se encarguen de su representación.

Sin embargo, cabe hacer la oportuna y por demás necesaria mención que en materia laboral los Procuradores Auxiliares actúan solamente a petición de parte, es decir cuando el trabajador acude a la Procuraduría a solicitar dicha representación (situación contraria a lo que ocurre con los defensores de oficio en materia penal por ejemplo, que actúan no obstante no haya sido solicitada su intervención). A esto sólo existe una excepción claramente establecida en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 691 el cual nos refiere que en el caso de las comparecencias de los menores infractores en los juicios, estos mismos lo podrán hacer sin necesidad de alguna autorización; sin embargo en caso de que no estén asesorados por ningún abogado la misma Junta solicitará la intervención de la Procuraduría para su debido asesoramiento, y en caso de que sean menores de 16 años se les designará representante.

En la práctica, cuando algún trabajador se encuentra sin asistencia legal la propia Junta se encarga de solicitarle al Procurador Auxiliar asignado a la misma que lo

asesore y auxilie, sin que en ningún momento se le deba obligar a convertirse en su apoderado, a menos que el trabajador así lo pretenda. Y es hasta aquí a donde nos lleva la pertinente aclaración que hemos hecho al respecto.

Para concluir, podríamos establecer las definiciones de defensa y de defensor de oficio. Así tenemos que entendemos como "...defensa, (que en su sentido etimológico proviene del latín *defendere*) el desviar un golpe o rechazar un enemigo, rechazar una acusación o sentencia o bien hacer valer los derechos que la ley confiere a sus gobernados..."⁽³²⁾.

Asimismo, defensor de oficio se puede definir como aquella persona cuya función institucional y que le confiere el Estado consiste en la defensa de los ciudadanos frente a los poderes públicos o bien ante aquellos particulares que los lesionen, y que este patrocinio sea de forma gratuita y subsidiado por el Estado.

Estas personas son profesionistas, abogados que en ejercicio su profesión son designados por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, de acuerdo a la ley, para que realicen un servicio relativo a su cargo, conforme a los fines de la administración e impartición de justicia. Dentro de la propia organización de la Procuraduría, los defensores de oficio en materia laboral reciben el nombre de *Procuradores Auxiliares*, cuyas funciones y características serán descritas en el Capítulo III y IV del presente trabajo de investigación.

⁽³²⁾ LOPEZ NERI, Edgar. El Defensor de Oficio. Tesis presentada en San Juan de Aragón; 2001; Licenciado en Derecho, ENEP Aragón. Pág. 45.

1.13 PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

En este título hablaremos de una forma general de la Institución, ya que con posterioridad abundaremos más en el tema, sin embargo resulta de suma importancia determinar de forma general las bases que le dieron su origen.

Esta Institución es un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el ámbito federal y del propio Gobierno de las Entidades Federativas y del Distrito Federal en el nivel local, que tiene funciones de representación, asesoría, prevención, denuncia, coordinación y conciliación en beneficio de los trabajadores y sindicatos.

Existen dos organismos destinados a defender los derechos de los trabajadores, pero en diferentes ámbitos; la diferencia se da en función de la competencia (art. 700 LFT), ya que existe la *Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET)* cuya autoridad se limita a conocer de aquellos asuntos contemplados en el art. 123 apartado A fracc. XXXI constitucional y mencionados en la Ley Federal del Trabajo en su art. 527.

De igual manera, existe la *Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal (PDTDF)*, de competencia local que conoce de aquellos asuntos que no conoce la Procuraduría Federal por exclusión, y encuentra su base legal, estructura y funcionamiento en el art. 523 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que la

aplicación de las normas laborales compete, entre otras autoridades y en su respectiva jurisdicción a esta Institución, y posteriormente en siete preceptos contenidos del art. 530 al 536 de la Ley laboral se fijan los aspectos básicos de su alta función social.

Por tanto, si la demandada es una empresa que se dedica a las industrias enumeradas en los artículos que fijan la competencia federal, el conocimiento de la demanda laboral tocará a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y el patrocinio de la misma a la PROFEDET. En todos los demás casos, por exclusión a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y a la misma PDTDF, según lo dispone el artículo 698 de la Ley Federal del Trabajo.

No obstante lo anterior, "...la constitución de las Procuradurías en los ámbitos federal y local, así como la expedición de los reglamentos correspondientes, no estuvieron acordes con la rapidez que demanda la protección de las exigencias obreras dentro de la rama más dinámica y representativa del Derecho Social: el Derecho del Trabajo...".⁽³³⁾

En nuestros días, estos reglamentos encomiendan a ambas instituciones el coordinar sus funciones con todas las autoridades laborales del país, especialmente con las Procuradurías de la Defensa del Trabajo que funcionan en cada uno de los Estados, ya sean federales o locales, y cumplir íntegramente con el fin que se le ha conferido: la protección y defensa de los derechos de la clase trabajadora.

⁽³³⁾ DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO Tomo VII Instituto de Investigaciones Jurídicas. Edit. Porrúa. Méx. D.F. Pág. 251

A manera de conclusión, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es por mandato legal, el órgano representativo y tutelar de los trabajadores entre todas las autoridades del país, facultado para llevar a cabo las acciones necesarias a fin de evitar las infracciones que pudiesen cometerse a las normas del trabajo, razón por la cual se le ha dotado de autonomía administrativa y de los elementos necesarios para que su función se haga sentir con mayor amplitud y eficacia en la defensa de los intereses que tiene confiados.

Para terminar con el Capítulo I, señalaremos que en este tratamos de una manera general, enunciar los diversos conceptos que juristas mexicanos han empleado para un mejor entendimiento e identificación de Derecho del Trabajo, así como los propios, realizando un análisis comparativo de dichas definiciones y puntualizando su importancia dentro de la presente investigación.

CAPITULO II. ANTECEDENTES LEGALES

La procuración de justicia en el ámbito laboral se ha distinguido como el instrumento tutelar de la clase trabajadora dedicado a conciliar los intereses de los trabajadores con los del capital mediante acciones sustentadas en los principios de justicia social. En tal sentido, su progreso y evolución se han caracterizado por la fuerza del Derecho Social, por lo que en este Capítulo se contemplarán de manera ordenada a los principios legales y reglamentos de mas trascendencia en el ámbito laboral, encargados de regular, organizar y dirigir el buen funcionamiento de los diversos órganos con que cuenta el trabajador para su defensa.

2.1 CONSTITUCIÓN DE 1917.

La historia de la humanidad ha constituido una constante lucha por alcanzar la libertad y el respeto a la dignidad del hombre, y en este mismo sentido surge el Derecho del Trabajo, primero en Europa y posteriormente fue posible instituirlo en nuestro país debido a la magnitud de importancia que alcanzó.

De inicio, en México no existió el Derecho Laboral pues se aplicaron las reglamentaciones coloniales (las Leyes de Indias, las Siete Partidas y la Novísima Recopilación) que contribuían a la explotación infame del trabajador, ya que en la

aplicación del Derecho Español no existió alguna indicación de igualdad de derechos, si no únicamente medidas de misericordia y lástima hacia los débiles sociales.

Desde luego en la Colonia, las autoridades españolas reflejaron en sus Ordenanzas la desigualdad humana al tomar demasiado en cuenta la división social de castas, lo que influía tanto en los ordenamientos de carácter económico como sobre todo en los sociales, dejando ver así una sociedad discriminatoria puesto que las personas que vivían de su trabajo lo hacían en forma precaria sin que las autoridades españolas se preocuparan por favorecerlas o mejorarlas.

Llegada la Independencia, contrario a lo que se podría suponer, la situación de los trabajadores se encontraba en pésimo estado debido a la inestabilidad social, política y económica heredada del régimen español. No obstante se hicieron intentos por desaparecer estas distinciones, de aquí que la *Constitución de Apatzingán de 1819* ya incluya un artículo en el que manifiesta que “ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos...” (art. 38). Hasta el mismo Plan de Iguala de Francisco I. Madero establecía que todos los habitantes de la Nueva España (sin ninguna distinción), eran ciudadanos con opción de todo empleo.

El Derecho Mexicano del Trabajo así como sus normas procesales, fueron producto de la primera Revolución en América: la *Revolución Mexicana de 1910*, la cual se materializó en el Congreso Constituyente de Querétaro al formular la *Declaración de Derechos Sociales* en los artículos 27 y 123 de la Constitución de 1917. Esto trajo como consecuencia el surgimiento de un Derecho Social del Trabajo protector y reivindicador

de los trabajadores, así como también de un Derecho Agrario tutelar de la clase campesina, constituyendo ambos los instrumentos provenientes de la lucha de estas clases para la defensa de sus intereses y mejora de sus condiciones económicas y de vida.

Al respecto De la Cueva, menciona que con esta Declaración de Derechos Sociales, se genera la principal fuente del derecho laboral y agrario, surgiendo esto "...como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller..." (34) .

Con la Constitución de 1917 se cierra el movimiento obrero organizado, el cual se instituye con bases sólidas en su *Artículo 123* que se ve revestido de reglas de derecho creadas por dicho cambio a través de la lucha por proteger a las clases proletarias del país contra todo abuso de aquellos económicamente poderosos. Hasta nuestros días, nuestra Carta Magna es considerada como "...un estatuto dignificador de todos los trabajadores y sus preceptos están destinados a compensar la desigualdad económica entre estos y los propietarios de los bienes de la producción o aquellos que explotan o se aprovechan de los servicios de otros." (35)

Solamente para brindar un panorama de las gestiones que se dieron en torno a la Constitución de 1917 en lo que se refiere a la materia de trabajo, mencionaremos brevemente las siguientes de mayor importancia:

(34) DE LA CUEVA, Mario Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I: Novena ed.; Edit. Porrúa; México D.F.; Pág. 44.

(35) TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo: Sexta ed.; Edit. Porrúa; México 1981. Pág. 117.

1) En 1906, José Vicente Villada dicta una ley donde señala que en caso de que el trabajador sufriera un riesgo o accidente de trabajo, el patrón debía prestarle atención médica y pagarle el salario hasta por 3 meses.

2) En ese mismo año, el gobernador de Nuevo León Bernardo Reyes impulsa la Ley de Accidentes de Trabajo, definiendo a este como "...al ocurrido a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en aras de él..."⁽³⁶⁾.

3) El Partido Liberal Mexicano de los hermanos Flores Magón, dedicó un capítulo al "Capital y Trabajo", pugnando por el bienestar en el trabajo, seguridad, mejores condiciones, etc., logrando una mejora en el horario de trabajo de 8 horas, establecimiento de un salario mínimo e indemnizaciones.

4) En Marzo de 1911, se expide el Plan Político Social en la Sierra de Guerrero, y es quien retoma el problema obrero al solicitar el aumento en los jornales. Es así como el Presidente Francisco I. Madero ordena su estudio, llegando así a la organización de la Oficina Nacional del Trabajo que tenía como objeto atender los conflictos suscitados y los arreglos en huelgas.

5) Manuel M. Domínguez promulga en Guadalajara una ley sobre descanso dominical, descanso obligatorio, vacaciones y jornada de trabajo.

6) El 8 de Agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la jornada de 9 horas diarias, el descanso semanal y la prohibición de disminuir los salarios.

7) El 15 de Septiembre de 1914 se adopta la anterior disposición en San Luis Potosí, el 19 de Septiembre en Tabasco, y en Jalisco el 7 de Octubre se

⁽³⁶⁾ DE LA CUEVA Mario. Ob. Cit. Pág. 53.

promulgan disposiciones que reglamentarían algunos aspectos de las relaciones de trabajo (salario mínimo, jornada de trabajo, trabajo de los menores, etc.).

8) En el mismo Septiembre de ese mismo año (1914), se establece en la misma ciudad la Ley Aguirre Berlanga que establece el Contrato Individual de Trabajo y crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

9) En Veracruz, el 19 de Octubre de 1914, Cándido Aguilar (entonces Gobernador) promulgó la Ley de Trabajo para su Estado. Aquí cabe hacer especial mención que dicho ordenamiento fue de gran importancia en el ámbito del Derecho Mexicano Laboral, así como tuvo gran resonancia en toda la República Mexicana puesto que contemplaba por primera vez la jornada máxima de nueve horas, el descanso semanal, la fijación de un salario mínimo, la teoría del riesgo profesional, el establecimiento de escuelas primarias para los trabajadores y sus hijos, las que estarían sostenidas por los patrones, disposiciones relativas a la asistencia médica y medicinas para los obreros enfermos ya sea naturalmente o por algún riesgo padecido en el trabajo, etc.; estas sólo por mencionar algunas ya que la obra que realiza el gobernador Aguilar es de relevante trascendencia.

10) En Diciembre del año de 1915, el día 11 para ser precisos, el General Salvador Alvarado, en Yucatán propone reformar el orden social y económico que regía al país, para mejora de la clase trabajadora, y promulga una Ley de Trabajo que reconocía y daba protección a algunos de los principales derechos de los trabajadores pues reconocía los principios básicos que posteriormente constituirían el texto del artículo 123: el trabajo

no puede ser considerado como una mercancía; el derecho del trabajo se encuentra destinado a la protección de las acciones del trabajador, así como para su protección, etc.

Además de la promulgación de esta ley le precedió una, la primera del 14 de Mayo de 1915 en las que crea el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

11) En el año de 1918, el ya mencionado Gobernador de Veracruz, Cándido Aguilar expide el 14 de Enero una nueva legislación para su Estado, mucho más amplia a la anterior ya que contiene disposiciones sobre el contrato de trabajo, obligaciones tanto para patrones como para trabajadores, el establecimiento de los trabajos agrícola, servicio doméstico, de mujeres y niños, el procedimiento de las huelgas, así como contempla ya a las Juntas Municipales de Conciliación, así como a la Central de Conciliación y Arbitraje, ambas creadas con el fin de solucionar diferencias surgidas entre patrón y trabajador

12) En Sonora, Adolfo de la Huerta pone en vigor una avanzada legislación laboral. Y Gustavo Espinoza Mireles, durante su gobierno creó en Coahuila una sección de trabajo, para atender los conflictos derivados del trabajo.

13) No podemos dejar a un lado la intervención que realizaron dos grandes personajes que se manifestaron en contra de las injusticias sociales: Ignacio Vallarta y a Ignacio Ramírez (*El Nigromante*), "...quienes en términos generales se pronunciaron por la emancipación de los jornaleros con respecto a los capitalistas, asegurando un salario digno y que convenga a su

subsistencia, dividiendo proporcionalmente las ganancias con el empresario...".⁽¹⁷⁾ Lo que ayudó a que se contemplaran dentro del Constituyente estas mínimas prerrogativas a favor del trabajador.

Como consecuencia de todo este esfuerzo por legislar en materia de trabajo, Venustiano Carranza convoca el 14 de Septiembre de 1916 a un Congreso Constituyente, quien inicia sus labores el 20 de Noviembre de 1916 y las concluye el 31 de Enero del 1917. Cabe señalar que fue el 23 de Enero de ese mismo año cuando se aprobó por unanimidad de votos la redacción del artículo 123. Este artículo reflejó una lucha de casi 7 años iniciada por Francisco I. Madero en su Plan de San Luis.

Esta Asamblea Constituyente de Querétaro fue impulsora de la idea de los derechos sociales como conjunto asegurador constitucional de condiciones justas de prestación de servicios, gozando el trabajador con ello de una pluralidad de beneficios, como resultado de su aplicación.

La Carta Magna fue publicada en el Diario Oficial el 5 de Febrero de 1917, y constituyó una gran recopilación de la doctrina liberal que había prevalecido desde la Constitución de 1857, puesto que se introdujo una serie de normas que servirían de sustento a la independencia económica del país y el alcance de la justicia social.

⁽¹⁷⁾ O. RABASA Emilio y CABALLERO Gloria. *Mexicano. Esta es su Constitución*: décima ed.: Edst. Porrúa; México D.F. 1996. Pág. 366.

Al respecto del tema que tratamos en la presente investigación, lo básico para el mejor entendimiento de las funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es conocer su fundamento constitucional, el cual se encuentra plasmado en el multicitado artículo 123 Constitucional, el cual si bien es cierto no hace mención expresa de esta Institución pero sí da paso al surgimiento de las autoridades del trabajo de carácter social, en la que se incluye esta figura.

Para finalizar, nuestra apreciación es que en el Congreso Constituyente de 1917 se buscó trascender la perspectiva que se tenía entonces de lo social o de la existencia de clases. La Carta Magna es logro de una lucha revolucionaria basada en la igualdad social, que tuvo como objetivo principal conceder a los trabajadores y campesinos protección sobre los abusos del capital y del propio Estado. Resulta obvio entonces que el efecto de su artículo 123 se hiciera sentir de inmediato, pues logró que una demanda obrera trascendiera de los marcos locales y se reflejara como algo nacional.

2.1.1 ARTÍCULO 5º CONSTITUCIONAL.

El artículo 5º Constitucional, nos apunta la importancia de la prestación de servicios personales con su justa retribución y pleno consentimiento. Este artículo lo encontramos como una garantía individual en materia de trabajo, elevando así al trabajo como un privilegio del hombre y que se encuentra consagrado y tutelado por nuestra Carta Magna.

Estas garantías además de tener el fin propio de proteger al hombre, tienen otro que sería salvaguardar a la misma colectividad, es decir "...limitar la libertad propia por la misma libertad que tienen los demás, y así el velar por la conservación de esas libertades y el correcto funcionamiento de los límites que a su ejercicio impone la misma ley, es asegurar la libertad propia."⁽⁹⁸⁾

La materia que trata este artículo 5º es de tal importancia, "...que al discutirse su texto en el Constituyente de 1917, tuvo a lugar uno de los debates más memorables en el desarrollo de ese trabajo, puesto que las bases del derecho de los trabajadores no se encontraban sólidas debido a la situación que imperaba en el país, consecuencia del Porfiriato."⁽⁹⁹⁾; sin embargo, se desprendió de él mismo y como título especial y autónomo el artículo 123 del que abundaremos más tarde, y constituyó uno de los máximos logros de la Revolución.

Este artículo tiene su razón de ser en el argumento de que el hombre sobrevive y progresa mediante su propio trabajo, y el hecho de garantizar que pueda libremente escoger su medio de sustento o la actividad que le acomode siendo no prohibidas por la ley y así evitar que no sea privado de su trabajo, le da una plena seguridad jurídica de ejercer su libertad.

⁽⁹⁸⁾ Ibidem Pag. 50.

⁽⁹⁹⁾ Idem.

Complementariamente, el texto del mismo artículo nos establece una serie de prohibiciones a fin de evitar que el hombre sea obligado a prestar determinado trabajo sin su consentimiento, deje de percibir compensación por sus servicios, pierda la libertad, renuncie a ejercer una determinada profesión o se le prive del pleno goce de sus derechos; y aún cuando se contara con esa voluntad expresa, esta no surtiría efecto legal alguno debido a la absoluta protección que les otorga a esos derechos nuestra ley suprema.

Para concluir el comentario de este artículo, podemos señalar que dicho precepto resulta necesario darlo a saber entre la clase trabajadora para que esta reconozca sus derechos y distinga que nuestra Ley suprema contempla a su labor como una garantía individual, que lo dignifica y tutela. Este trabajo de información lo realiza la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, al asesorar a sus usuarios y orientarlos respecto a todos los derechos con los que estos se benefician.

2.1.2 ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

En términos generales, el artículo 123 constituye la directriz fundamental para impartir la más plena protección al mejor patrimonio del hombre: su trabajo. Este artículo establece las garantías más importantes para los trabajadores que forman en la sociedad (al igual que los campesinos) una clase económicamente débil. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o medidas administrativas; y fue mediante la decisión de los diputados de

1917 y por primera vez en el mundo, que alcanzaron una jerarquía constitucional los principios que rigen y protegen al trabajo humano mexicano.

Dentro de las garantías sociales aportadas por nuestra máxima ordenanza, encontramos a este artículo, el cual forma el Título Sexto DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL, creándose con la discusión del artículo 5º en el Proyecto de reforma al mismo artículo pero de la Constitución de 1857.

Con él se establecieron las bases de la legislación del trabajo, haciendo importantes consideraciones sobre los aspectos económicos de las relaciones entre los trabajadores, los patrones y el Estado, además de la regulación de los conflictos derivados de estas, pues "...al arreglarse las desavenencias surgidas entre trabajadores y patrones, resultaba común la imposición de la voluntad capitalista por el apoyo que recibía del poder público, razón suficiente para observar lo que nos dictan los preceptos de la ley en cuanto a estas controversias, para que sean resueltas de manera neutral por los organismos adecuados (conciliación)."⁽⁴⁰⁾

El artículo 123 vigente comprende dos partes: en la primera, es decir el *Apartado A*, se reglamentan las relaciones laborales entre trabajadores y patrones. Su ley reglamentaria es principalmente la LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Y el segundo segmento lo constituye el *Apartado B* se refiere a esas mismas relaciones cuando se establecen entre los Poderes de la Unión o el Gobierno del D.F. y los servidores

⁽⁴⁰⁾ Ibidem. Pág. 371

públicos, teniendo como ley reglamentaria a la LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

Cabe señalar que no obstante que el artículo 123 no contempla de manera directa a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, en su fracción XXI del Apartado A nos señala a quien le corresponderá la aplicación de las normas laborales, dentro de la competencia federal y por exclusión la competencia local, abriendo camino a la creación de aquellas autoridades del trabajo de carácter social.

En síntesis el texto de esta fracción XXI nos establece que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, y enumera los supuestos en los que es de competencia exclusiva de las autoridades federales.

Por citar algunos ejemplos, será de jurisdicción federal las ramas industriales y servicios textil, eléctrica, hulera, minera, petroquímica, cementera, automotriz, maderera, etc.; y en servicios de banca y crédito como empresas administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, que actúen con un contrato o concesión federal o que ejecuten trabajos en zonas federales, etc. En el cumplimiento de su cometido, estas autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, donde podríamos situar a nuestra Institución en estudio.

A nuestra consideración y concluyendo, podemos indicar que el artículo 123 fue resultado de la historia mexicana que tuvo la necesidad de reflejar las necesidades planteadas por los revolucionarios de 1910, y así poder crear una ley protectora de los trabajadores y ejecutora de los ideales de justicia sostenidos por el pueblo en lucha. Así pues, el Derecho del Trabajo nace en la Constitución como un creador de nuevos ideales y valores, expresión de una nueva de justicia que se refleja en la manifestación de las necesidades y anhelos del hombre que entrega su energía en trabajo, donde sea elevado a categoría de persona para vivir como tal en la vida social.

2.1.3 ARTÍCULO 73 CONSTITUCIONAL.

Incluimos dentro de la presente investigación a este artículo puesto que fue quien marcó la pauta para la promulgación de la primera Ley Federal del Trabajo, al establecer la facultad para legislar en materia laboral.

En el año de 1929 se empieza a sentir la necesidad de uniformar la legislación del trabajo puesto que ya existían normas al respecto en diversas entidades del país, lo que dio pie a que el 6 de Septiembre de ese año se publicara la reforma constitucional a la fracción X del Artículo 73 Constitucional.

Dicha reforma consistió en que desde esa fecha, le corresponde al Congreso Federal expedir la ley del trabajo; se dividió la aplicación de la ley, salvo las materias que se señalaron en dicha fracción, las cuales quedaron como competencia exclusiva de

las autoridades federales, lo que significa que la competencia de estas últimas se encuentra limitada pues le correspondió el conocimiento de aquellos problemas que le afectaban a las más importantes industrias.

Actualmente el texto del artículo es el siguiente:

"Art. 73.- El Congreso tiene facultad:

X.- Para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123."

Hasta antes de esta reforma fueron muchos los proyectos realizados en torno a la elaboración de una sola reglamentación de la ley laboral, sin embargo fue hasta 1931 (posterior a esta reforma), cuando surge la primera Ley Federal del Trabajo que a continuación analizaremos.

2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Hasta antes de la promulgación de esta Ley, se realizaron varios proyectos que fueron presentados ante el Congreso de la Unión, los cuales tuvieron como dificultad principal la oposición patronal. Sin embargo, el sentido proteccionista de la clase trabajadora cobró gran fuerza, y dio origen a la reforma constitucional del artículo 73 (antes expuesta) lo que ayudó en gran medida a la planeación de uniformar la

legislación del trabajo debido a que dentro de las entidades federativas existía diversidad de criterios que se aplicaban de forma particular dentro de su territorio, creando así disyuntivas en conflictos de trabajo que afectaban a una o más de ellas.

Así fue que persiguiendo ese propósito, en Noviembre de 1928 se presenta un primer proyecto de Código Federal del Trabajo, redactado por encargo del entonces Presidente interino Emilio Portes Gil. El estudio de su contenido tuvo actividad constante debido al análisis exhaustivo de los diversos artículos que lo conformaría, ya que el fin primordial era llegar a la creación de un ordenamiento uniforme que otorgara igualdad de derechos y privilegios a la clase trabajadora.

No obstante, dicho proyecto no prosperó debido a la oposición de las agrupaciones obreras y patronales, fundada en que contenía errores de índole sindical y a la misma antipatía hacia el presidente interino.

Luego entonces, se dieron a la tarea de elaborar un segundo Proyecto que no llevaba el nombre de Código sino de Ley. Así se entra en un nuevo estudio de los argumentos que la conformarían, modificando y ampliando en gran parte el contenido del primer Proyecto, colocando a los trabajadores en un estado de igualdad para hacer valer sus derechos y para tal efecto introducir un capítulo donde se comprende la creación de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo.

Esta Ley fue promulgada por el entonces Presidente Pascual Ortiz Rubio el 18 de Agosto de 1931 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 28; recibió

el nombre de LEY FEDERAL DEL TRABAJO, constituyéndose en la primer ley laboral que regía en todo el territorio nacional. Todas las leyes y decretos en materia de trabajo, expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión se declararon derogadas conforme a su Artículo 14 transitorio.

Al respecto, el tratadista Euquerio Guerrero apunta que "...no fue si no hasta pasados catorce años de haber sido promulgada la Carta de Querétaro, cuando se elabora la primera ley reglamentaria del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, con el objeto de federalizar la materia laboral y en cuyo Título Octavo se ocupaba de lo relativo a las Autoridades del Trabajo y su competencia, incluyendo por primera vez a la Procuraduría Federal del la Defensa del Trabajo (PROFEDET)".⁽⁴¹⁾

No obstante la incorporación de esta figura en la Ley, encontramos que dentro de su exposición de motivos no hace alusión respecto de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, pues de su texto se desprende que los legisladores ocuparon la justificación en otros temas como el contrato de trabajo, huelga, accidentes de trabajo, entre otros, pero no hacen referencia expresa de dicha Procuraduría; sin embargo si se le reguló y resulta indudable que es este el ordenamiento que sentó las bases jurídicas para su institucionalización dentro del campo laboral.

Así tenemos que el Título Octavo se refería a cuales son las Autoridades del Trabajo y la competencia de las mismas, incluyendo a esta figura en la fracción III del artículo 334.

⁽⁴¹⁾ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo: Octava ed.: Edit. Porrúa; México 2000; Pág. 138.

En el Capítulo VIII DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO, se señalaban las generalidades de esta Procuraduría; así tenemos los siguientes artículos:

"Artículo 407.- El Ejecutivo de la Unión y los gobernadores de los Estados nombrarán el número de procuradores que estimen necesarios para la defensa de los intereses de los asalariados.

Artículo 408.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tiene por objeto:

- I. Representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos, siempre que lo soliciten, ante las autoridades competentes, en las diferencias y conflictos que se susciten entre ellos y sus patronos con motivo del contrato de trabajo;*
- II. Interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios que sean procedentes para la defensa del trabajador, y*
- III. Cuidar de que la justicia que administran los tribunales del trabajo sea pronta y expedita, haciendo las gestiones que procedan en los términos de esta ley, para que los acuerdos y resoluciones sean dictados dentro que los plazos legales correspondientes.*

Artículo 409.- Las autoridades de la República están obligadas a proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los datos e informes que soliciten 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 el ejercicio de sus funciones.

Artículo 411.- En el desempeño de la misión que se confiere a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ésta podrá 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 a los trabajadores serán enteramente gratuitos.

Artículo 413.- Se faculta al Ejecutivo de la Unión y 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."

Sin embargo como podemos notar, la Ley crea a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, sin hacer diferencia o distinción entre los ámbitos local o federal, si no que deja dicha competencia a los Reglamentos correspondientes. Esto significa que deja campo abierto a los Gobernadores de cada uno de los Estados para expedir su correspondiente Estatuto.

De lo anterior podemos suponer que esta Procuraduría fue creada como una autoridad laboral de carácter federal (por ostentar la propia ley ese mismo perfil), y no fue si no hasta el año de 1933, el 11 de Septiembre para ser exactos, cuando se

publica en el Diario Oficial de la Federación el primer Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo PROFEDET, por decreto presidencial del entonces Presidente Constitucional sustituto Don Abelardo L. Rodríguez.

Esta reglamentación contenía los principios que regían su organización y funcionamiento, otorgándole facultades y obligaciones en el cumplimiento de su objetivo, intentando a todas luces con esta publicación precisar el objeto, capacidades, formación y estructura de la Institución. Aún no se hablaba de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, porque no fue si no hasta 12 años después que se creó el primer reglamento de la misma, el cual discutiremos más adelante.

Una vez expedida la Ley Federal del Trabajo en el año de 1931, empezaron a notarse grandes cambios, y de igual forma su aplicación fue transformando los beneficios del trabajador, cumpliendo así con una misión histórica pues constituye la materialización de una serie de análisis de observaciones y sugerencias de los mismos obreros y patrones, protagonistas en la relación laboral, que dieron pie a una serie de ideas para constituir si no una ley perfecta, si una ley que reflejó el esfuerzo vivo de una clase trabajadora en lucha y el llamado a la conciencia social y humana de la clase patronal, todo ello con un fin equitativo y de igualdad.

Para finalizar podemos apuntar que la fuente primordial para el nacimiento de la Institución de la Procuraduría sin duda alguna la constituye la Ley Federal del Trabajo de 1931, pues es en ese importante cuerpo de normas en donde consigna por primera vez dentro de su articulado y a parir del cual surge a la vida jurídica del país.

2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Con anterioridad observamos que como consecuencia de los propósitos del Congreso Constituyente de 1917, se tuvo el surgimiento de un artículo 123, que vio su culminación con el apareamiento de su principal ley reglamentaria: la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Sin embargo, en el transcurso de los años de 1931 a 1970, resultó obvio que nuestro país sufriera diversos cambios de carácter económico y social, por lo que las condiciones imperantes en ese momento demandaban adecuar la legislación laboral con el propósito de replantear las relaciones obrero-patronales, buscando en todo momento un equilibrio entre la clase trabajadora y los representantes del capital. Por ello fue necesario reformar la Ley de 1931, y adecuar sus disposiciones a efecto de hacer frente a las exigencias que los nuevos tiempos demandaban.

Para redactar las modificaciones de esta nueva Ley, indudablemente se tuvieron que tomar en cuenta muchos aspectos que su antecesora ya había aplicado, sin embargo también se atendieron muchas observaciones que hizo la parte patronal con el fin de establecer un verdadero equilibrio entre los factores de la producción y lograr hacer más efectivos los primeros objetivos y propuestas; no se dejó con esto a un lado la integridad del trabajo pues se instituyeron normas protectoras del derecho individual y

colectivo del trabajo, de las mujeres y menores, las autoridades del trabajo, del derecho procesal del trabajo, entre otras.

Esta Ley tuvo dos anteproyectos elaborados durante los periodos presidenciales de Adolfo López Mateos y Gustavo Díaz Ordaz. El primero fue elaborado en 1960 y el segundo en 1967. Este último, después de haber sido sometido a diversas observaciones de la clase trabajadora, la patronal y otros sectores, finalmente con algunas modificaciones fue enviado al Congreso de la Unión como iniciativa de *Nueva Ley del Trabajo*, quien finalmente la expidió como Ley Federal del Trabajo el 1º de Mayo de 1970, misma que abrogó a la Ley de 1931.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es incluida en esta Ley dentro del Título Décimo Primero, relativo a las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales en su fracción IV, manteniendo su calidad de autoridad del trabajo. Asimismo conserva su ámbito competencial federal, previsto en la fracción XXXI del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, así como en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 527 y 527-A.

De igual forma, esta ley le destina especialmente el Capítulo III donde regula de una manera general su organización y funciones. Comprende del Artículo 530 al 536, en donde se incorporaron algunas variantes en relación con el anterior ordenamiento laboral. Inicia el artículo 530 que nos señala sus objetivos y 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 actas autorizadas."

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

"La Procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un procurador general y con el número de procuradores auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el secretario del Trabajo y Previsión Social, por los gobernadores de los Estados o por el jefe del Departamento del Distrito Federal."

La instrucción contenida en el artículo 532 nos refiere a los requisitos que deberá satisfacer el Procurador General, los cuales son:

"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.”

El siguiente precepto, artículo 533, contiene los requisitos para ser Procurador Auxiliar, y señala:

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

La siguiente disposición resulta trascendental en la formación de esta Institución, ya que se materializa una de las respuestas del Estado hacia aquellos trabajadores que se encuentran afectados en sus derechos y no cuentan con la posibilidad económica de solicitar los servicios de un abogado particular.

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

Este texto ayuda a que la Institución pueda contar con el apoyo de todas las autoridades laborales o no, para un mejor desempeño de sus funciones; por ejemplo

Peritos en diversas materias, Inspectores de Trabajo, las mismas Juntas de Conciliación, etc.

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

El artículo 536 faculta a la Procuraduría a regirse independientemente a través de sus propios reglamentos.

“Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.”

Ahora bien, si realizamos la comparación entre la Ley de 1931 y la de 1970, encontramos algunas disimilitudes en la regulación de esta figura. Sintetizándolas encontramos las siguientes

a) La representación o asesoría se amplía hacia todas las cuestiones que se relacionan con la aplicación de las normas de trabajo, a diferencia de la anterior ley, la cual hablaba solamente de las diferencias y conflictos de los trabajadores o Sindicatos con los patrones por motivo del contrato de trabajo; así como también ya contempla la figura de la conciliación.

b) Se incorporan como novedad los requisitos para ocupar el cargo de Procurador General y Procurador Auxiliar.

c) A los menores trabajadores, se les reconoce el derecho de comparecer en juicio sin necesidad de autorización alguna; en caso de no encontrarse asesorados, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría, y al tratarse de menores de 16 años, se les designará un representante, es decir un Procurador Auxiliar. (Art. 691).

d) Se incorpora la intervención de los Procuradores del Trabajo para efectos de la continuación del proceso y la caducidad (Arts. 772, 774 y 775).

Ahora bien, mencionamos en el tema anterior que en 1933 apareció el primer reglamento de la PROFEDET, y de igual forma resultó necesario adecuarlo con las exigencias que prevalecían entonces. Fue hasta 1975 cuando se publicó el segundo reglamento de esta Institución por el Presidente Luis Echeverría Álvarez, a quien se le planteó la necesidad de elaborar una nueva disposición que optimizara las atribuciones de esta a fin de satisfacer las exigencias que demandaban sus usuarios y así llevar a cabo su misión de pugnar y garantizar el estricto e incondicional cumplimiento de las normas laborales de forma permanente, siempre en beneficio de los trabajadores.

“Debe destacarse que el Reglamento de 1975, maneja las facultades, objetivos y funciones de la PROFEDET con mejor técnica jurídica y con mayor precisión que el de 1933, pues en aquel se facultaba expresamente para: prevenir y denunciar ante cualquier autoridad las violaciones de las normas laborales, haciendo valer las instancias, recursos o trámites que sean necesarios para hacer respetar el derecho de los trabajadores.....Así como la facultad de proponer a las partes interesadas, soluciones

amistosas para el arreglo de sus conflictos, y a los actos en que se hagan constar tales arreglos, se les otorgará valor probatorio pleno.”⁽⁴²⁾

Para finalizar, nuestra consideración es que la Ley Federal del Trabajo de 1970 concedió a los trabajadores considerables beneficios que no se encontraban establecidos en su antecesora, es aquí donde se ve reflejado el constante cambio de que es objeto nuestro Derecho Laboral, constituyéndose este como un derecho dinámico e inconstante, el cual exige para su justa aplicación la transformación de sus ordenamientos en la medida del desarrollo de la vida económica del país y respecto de la condición de vida de los mismos trabajadores.

2.4 REFORMAS PROCESALES DE 1980 A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO.

En el año de 1980, la Ley Federal del Trabajo fue reformada en lo conducente a su parte procesal, con el objeto de agilizar el procedimiento y evitar el rezago de los juicios, ya que esto iba directamente en detrimento de los trabajadores.

En general, estas reformas se dieron principalmente sobre el procedimiento de Huelga, así como en los Títulos Catorce referente a las disposiciones sobre el Procedimiento del Trabajo, Título Quince sobre el Procedimiento de Ejecución y

⁽⁴²⁾ DE LA CUEVA, Mariano. Ob. Cit. Pág. 179.

Dieciséis que contempla los apartados de responsabilidades y sanciones, además de algunas adiciones al Artículo 47.

Si bien es cierto estos cambios (como su nombre nos lo indica) fueron procesales, también contemplaron apartados donde se le da intervención y mención expresa a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, sin tampoco hacer distinción alguna entre ámbito federal o local.

Esta reforma incluye también a la Procuraduría, ya que le confirió nuevas facultades, obligaciones y responsabilidades, todas con el objeto de dotarla de nuevos elementos técnicos y administrativos que le ayudasen a hacer más eficaz su función.

Como parte de las obligaciones que se le impusieron a la Institución, podemos mencionar a las siguientes de mayor relevancia:

1. A solicitud de la Junta de Conciliación y Arbitraje (ya sea Federal o Local según el caso), deberá intervenir en los juicios en los que sea parte un menor trabajador, en el caso de que este no estuviera asesorado. Y en todos los casos en que sea parte un menor de 16 años, la Procuraduría deberá designarle un representante (Artículo 691).

2. Previa notificación que se le haga por la Junta de Conciliación, deberá intervenir ante el trabajador que fuere parte de un juicio en el que sea necesaria promoción y esta no se haya hecho dentro de un lapso de tres

meses, precisándole las consecuencias de inactividad procesal (Artículo 772).

3. Intervenir en juicios de caso de muerte del trabajador que sea parte en ellos, en tanto comparecen sus beneficiarios; a estos últimos se les deberá advertir el estado procesal del juicio, las consecuencias legales por falta de promoción y ofrecerles la asesoría legal que requieran. (Artículo 774 y 775).

4. Se establecen sanciones pecuniarias a aquellos Procuradores que no acudan a dos o más audiencias o bien no promuevan en un juicio por un lapso de tres meses (Artículo 1005).

De lo anterior podemos concluir que lo que se buscó en dichas reformas fue dar un nuevo impulso a la forma de actuar de las partes y del órgano jurisdiccional dentro del proceso laboral, con la idea de evitar el estancamiento y darle mayor celeridad a los juicios, apartando dilaciones innecesarias e inútiles a favor de la justicia pronta y expedita, evitando así la indefensión dentro del juicio del trabajador así como el archivo de sus asuntos por falta del debido impulso procesal.

2.5 FACULTADES DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA LABORAL.

La distribución constitucional de competencias entre los Poderes de la Unión y las Autoridades Locales del Gobierno del Distrito Federal evidencian una

limitación al régimen interior de la Ciudad de México respecto de las demás Entidades Federativas y que se expresan en las atribuciones con que cuenta el Congreso de la Unión para legislar en lo relativo al Distrito Federal y expedir el *Estatuto de Gobierno*, el cual regirá a ese territorio; y en las atribuciones del Presidente de la República, en materia de iniciativa de Leyes, obligaciones económicas del Distrito Federal y nombramientos de altos funcionarios de la Administración Pública, como por ejemplo el Procurador General de Justicia y el Presidente de la Junta Local De Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

El Gobierno del Distrito Federal, está a cargo de los Órganos Ejecutivo, Legislativo y Judicial de carácter local que son depositados en la Asamblea Legislativa, el Jefe de Gobierno y el Tribunal Superior de Justicia.

El *Jefe de Gobierno* es el titular de la Administración Pública del Distrito Federal y le corresponden todas aquellas facultades establecidas en los Ordenamientos jurídicos relativos al Distrito Federal, pudiendo delegarlas a otros Servidores Públicos auxiliares. Principalmente en el tema que nos ocupa, tiene la potestad de *nombrar al Procurador General de la Defensa del Trabajo*, ya que lo facultan para nominar y remover libremente a los titulares de las unidades, órganos y dependencias de la Administración Pública del Distrito Federal, donde encontramos a esta figura.

Asimismo, la justicia laboral en el ámbito local es impartida por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, y las relaciones entre el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores se rigen por el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, según

lo dispuesto por los Artículos 13 Y 14 del Estatuto de Gobierno Del Distrito Federal. La materia laboral es función y responsabilidad de la Secretaría de Gobierno, la cual estudiaremos a fondo más adelante, así como las dependencias de trabajo que emanan de ella.

2.5.1 ESTATUTO DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL.

El Estatuto de Gobierno del Distrito Federal es un ordenamiento vigente, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de julio de 1994 y que ha tenido diversas modificaciones. En su Artículo primero nos señala que las disposiciones que contiene son de carácter público e interés general constituyendo norma fundamental para la organización y funcionamiento del Gobierno del Distrito Federal, de acuerdo con lo que ordene nuestra Constitución Política.

Para comprender de alguna forma a los ordenamientos que nos rigen en esta Ciudad Capital, resulta de suma importancia entender de primera instancia qué es el Distrito Federal; al respecto el mismo estatuto establece que la Ciudad de México es sede de los Poderes de la Unión y capital de los Estados Unidos Mexicanos, y constituye una entidad federativa con personalidad jurídica y patrimonio propio y plena capacidad para adquirir y poseer toda clase de bienes que le sean necesarios para

la prestación de los servicios públicos a su cargo, y también para el desarrollo de sus propias actividades y funciones.

Para el buen desempeño de las gestiones encomendadas al Gobierno del Distrito Federal, este cuenta con autoridades locales como son la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, el Jefe de Gobierno del Distrito Federal y el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal (artículo 8º del Estatuto).

Específicamente en el ámbito que nos ocupa, la materia laboral, el Gobierno Local mediante los organismos que en específico nombre para ello, deberá cuidar una cobertura amplia, oportuna, ágil y especializada de los servicios de impartición y procuración de justicia con el fin de proteger a las personas, familias y bienes, y en el caso concreto a la clase trabajadora. Para lograr este encomienda resulta necesario el observar el respeto y atención de las recomendaciones hechas por las autoridades o servidores públicos que ejerzan jurisdicción local en el Distrito Federal. En este caso le corresponde impartir la justicia laboral en el ámbito local a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, de acuerdo con lo que para ello establezca la propia Ley Federal del Trabajo.

No obstante que el Distrito Federal constituye una entidad que cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propio y plena capacidad de desarrollar sus funciones de forma independiente a las demás entidades federativas, se encuentra íntimamente ligada con el Congreso de la Unión y el Presidente de la República, puesto que como anteriormente lo señalamos en el Capítulo relativo al Art. 73 Constitucional,

el Congreso se encuentra facultado para expedir leyes que establezcan las bases sobre las cuales la Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios coordinaran sus acciones, estableciéndole atribuciones y delimitando sus facultades, solamente con excepción de las materias que expresamente le son conferidas por la Constitución a la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.

En lo que toca al Presidente de la República este se hace presente cuando se da el supuesto de remoción del Jefe de Gobierno: la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión deberá nombrar a propuesta de este a aquel sustituto que concluya el mandato, y el definitivo sucesor deberá ser elegido mediante voto popular. Además, podrá determinar algunas medidas de apoyo al Jefe de Gobierno del Distrito Federal a solicitud de este, para hacer frente a situaciones de emergencia derivadas de siniestros y desastres, ayudándolo a mantener el orden público y garantizar la seguridad de las personas y sus bienes.

La Asamblea Legislativa del Distrito Federal, es el órgano que le corresponde la función legislativa del Distrito Federal, en las materias que expresamente le confiere la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Por consiguiente, toda resolución de la Asamblea tendrá el carácter de ley o decreto, los cuales se le comunicarán al Jefe de Gobierno del Distrito Federal por el Presidente de la Asamblea y por un Secretario de la Asamblea.

Sus facultades más importantes dentro del esfera que nos compete, las encontramos en el Artículo 42 del Estatuto, así tenemos que puede normar sobre la

previsión social, además de expedir normas sobre fomento económico y protección al empleo.

En otro orden de ideas, resulta importante mencionar al funcionario que tiene a su cargo el órgano ejecutivo de carácter local y su administración pública, nos referimos al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, quien será elegido por voto universal, libre, directo y secreto cada seis años, en la misma fecha en que se realice la elección del Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos.

Así tenemos que principalmente y de forma directa o indirecta posee en materia laboral las facultades siguientes, contenidas en el Artículo 67 del Estatuto del Gobierno del Distrito Federal:

- 1. Iniciar Leyes y Decretos ante la Asamblea Legislativa, en cualquier materia, siempre y cuando sea de su competencia.**
- 2. Promulgar, publicar y ejecutar las Leyes y Decretos que expida la Asamblea Legislativa, facilitando en la esfera administrativa su exacta observancia mediante la expedición de Reglamentos, Decretos y Acuerdos (por ejemplo el Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo).**
- 3. Cumplir y ejecutar las Leyes relativas que expida el Congreso de la Unión en la esfera y competencia del Órgano Ejecutivo a su cargo o de sus Dependencias. Además formular proyectos de Reglamentos sobre Leyes**

del Congreso de la Unión relativos al Distrito Federal y someterlos a la consideración del Presidente de la República, si resultase necesario.

4. Procurar la aplicación y observancia de las normas de Trabajo en el Distrito Federal en el ámbito local. Asimismo proponer al Presidente de la República el nombramiento y en su caso la remoción del Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje
5. Nombrar al Procurador General de la Defensa del Trabajo, ya que posee la facultad de nombrar y remover libremente a los titulares de las unidades, órganos y dependencias de la Administración Pública del Distrito Federal, donde encontramos a esta figura.

El Jefe de Gobierno, ejercerá su encargo durante seis años, a partir del día 5 de diciembre del año de la elección, fecha en que rendirá protesta ante la Asamblea Legislativa. Durante el tiempo que dure su encargo deberá residir en el Distrito Federal. El ciudadano que ocupe el cargo de Jefe de Gobierno, con cualquier carácter o denominación, en ningún caso podrá volver a ocuparlo.

Finalizando, podemos concluir que estos Organismos constituyen la base en donde se construye la vida laboral de la Ciudad de México, de ahí la importancia de que exista colaboración entre las mismas y así puedan en conjunto impulsar una justa política laboral a favor de la clase trabajadora.

2.5.2 LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL Y SU REGLAMENTO INTERIOR.

Iniciaremos este tema haciendo una breve mención a esta Ley debido a que las diversas disposiciones que contiene tienden a establecer la organización de la Administración Pública del Distrito Federal, distribuyendo los asuntos del orden administrativo y asignando las facultades para su despacho al Jefe de Gobierno (figura ya estudiada) que resulta trascendente en la cual recae la titularidad del Gobierno de la Ciudad de México y que se auxilia de aquellos organismos que integran a dicha Administración para el buen desempeño en sus funciones.

Dentro de estos órganos localizamos a aquellos que son Centralizados, es decir que se encuentran jerárquicamente subordinados al propio Jefe de Gobierno, donde hallamos a la *Secretaría de Gobierno*, que a su vez considera a la *Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social* y de donde emana la *Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal*, como veremos más adelante.

Esto quiere decir, que aquí encuentra su fundamento la creación de estas instituciones que velan por establecer políticas laborales a fin de lograr el bienestar de los trabajadores que desempeñan su trabajo dentro de su jurisdicción.

Así tenemos que el Jefe de Gobierno se auxiliará en el ejercicio de sus atribuciones, que comprenden el estudio, planeación y despacho de los negocios del orden administrativo, de diversas dependencias, en donde encontramos a la Secretaría de Gobierno. Al frente de esta habrá un titular, quien para el despacho de los asuntos de su competencia se auxiliará por los Subsecretarios (en este caso por el Subsecretario de Trabajo y Previsión Social), Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores y Jefes de Unidad Departamental, así como por los demás servidores públicos que se establezcan en el Reglamento Interior y los manuales administrativos (en dicho supuesto del Procurador General de la Defensa del Trabajo y demás funcionarios que integran la Procuraduría).

En general, la Ley de la Administración Pública del Distrito Federal nos establece los lineamientos sobre los cuales debe regirse el servicio que presten estos entes, pues en su Artículo 7 nos señala que “todos los actos y procedimientos de la Administración Pública del Distrito Federal, atenderán a los principios de simplificación, agilidad, economía, información, precisión, legalidad, transparencia e imparcialidad.”

Ahora bien el *REGLAMENTO INTERIOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL* resulta fundamental en el cambio que sufre la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, debido a que el Reglamento de 11 de Agosto de 1999 nos indicaba en su artículo 41 fracc. XVII que correspondía a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social el dirigir, coordinar y supervisar a la Institución. Sin embargo, no fue sino mediante Decreto que reformó este Reglamento de fecha 14 de

Enero del 2000 que esta queda adscrita a la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social del D.F.

“Por su parte la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en un primer momento se constituyó de Subdirección a Dirección de Área y después, mediante el Decreto antes mencionado, en una Dirección General con la integración de dos Subprocuradurías, mejorando con ello los niveles de eficiencia de las áreas laborales administrativas y de procuración de justicia laboral.”⁽⁴³⁾

Luego entonces, la reestructuración legal y orgánica de las dependencias del sector laboral se vio reflejada en las nuevas atribuciones que se le otorgaron a la Procuraduría, que principalmente buscaban la conciliación de los intereses obrero-patronales, el desarrollo de los derechos laborales de las mujeres en equidad con los hombres desde una perspectiva de género, la protección laboral de los menores trabajadores y el mejoramiento de la impartición de justicia laboral.

Particularmente, las atribuciones expresas que este Reglamento Interior le confiere a la Procuraduría se encuentran dentro del *Título Segundo De la Administración Pública Descentralizada, Capítulo VIII De las Atribuciones de las Unidades Administrativas de la Administración Pública Centralizada, Sección II De la Secretaría de Gobierno*. Lo constituye el artículo 48 que en términos generales establece que le corresponde además de las facultades que establece su Reglamento, el intervenir

⁽⁴³⁾ www.sstps.gob.df.com

en materia de contratos colectivos en coordinación con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

El texto se encuentra en el Reglamento que entró en vigor el 1° de enero de 2001, siendo Jefe de Gobierno del Distrito Federal Andrés Manuel López Obrador y Secretario de Gobierno José Agustín Pinchetti.

Concluyendo, percibimos que no obstante que el esfuerzo realizado ha sido considerable, debido al enorme desarrollo del sector laboral, sus problemas y sus necesidades, se hace necesario ahora redimensionar la estructura orgánica de las Autoridades Administrativas del Trabajo del Distrito Federal, acrecentando su estructura profesional que sea capaz de atender y dar respuesta a las necesidades laborales de la ciudadanía, a los conflictos obrero patronales que se susciten y a las acciones de vigilancia para el cumplimiento de la normatividad laboral.

2.6 REGLAMENTOS DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL.

Las autoridades establecidas con la expedición de la Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo de 1931, ampliadas en la de 1970, han permitido el desarrollo del Derecho del Trabajo y el surgimiento de una Procuraduría de la Defensa del

Trabajo, constituyéndose en un gran paso en el Derecho Laboral ya que es la principal incitadora del ánimo y actitud conciliatorios entre los trabajadores y patronos, a efecto de que estos encuentren pronta solución a sus desacuerdos derivados de sus relaciones de trabajo.

En su afán de proteger a la clase obrera, se consideró transformarla en una Institución que funcionara de acuerdo con los requerimientos crecientes de las relaciones obrero-patronales, logrando así crear plena garantía de la defensa de los trabajadores, y debido a que su campo de actuación se ha ido ampliando y evolucionando a través del tiempo, se consideró necesario realizarle cambios a la Institución, extendiendo paulatinamente el conjunto de sus facultades.

De esta manera y debido a su importancia, haremos un estudio breve de las reglamentaciones que han regido a esta Institución y brindar así un panorama de su evolución legislativa a través del tiempo y de su contexto actual.

2.6.1 *REGLAMENTO DEL 7 DE MARZO DE 1945.*

Este Reglamento fue el primero que reguló el funcionamiento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el ámbito local, siendo Presidente Constitucional Manuel Ávila Camacho y Jefe del Departamento del Distrito Federal Javier Rojo Gómez. Consta de Seis Capítulos compuestos por 45 artículos y un único transitorio.

Sucintamente, se compone de la siguiente manera:

CAPITULO I. DEL OBJETO Y COMPETENCIA DE LA PROCURADURÍA.-

Comprende el artículo 1° y 2°. El primero consta de 5 fracciones que nos indican que el objeto de la Procuraduría es intervenir en las diferencias o conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones, proponiendo a las partes la conciliación, haciendo constar el resultado en actas autorizadas. Además el asesorar y representar a los trabajadores sindicatos gratuitamente, interponer recursos ordinarios y extraordinarios para su defensa, resolver consultas que le sean formuladas y cuidar que la justicia que administran los Tribunales del Trabajo sea pronta y expedita. El artículo 2° señala que actuara a petición de parte en todos los supuestos anteriores excepto el referente a los Tribunales de Trabajo donde actuará de oficio.

CAPITULO II. DE LA ORGANIZACIÓN Y DEL PERSONAL DE LA PROCURADURÍA.-

Abarca del artículo 3° al 14. Organiza a la institución en dos secciones: la técnica y la administrativa; La primera se integra por el "Procurador del Trabajo", un "Secretario" y los "Procuradores Auxiliares" autorizados. Los requisitos para ser Procurador del Trabajo o Secretario de la Procuraduría son mexicano de nacimiento, mayor de 25 años, abogado titulado y dos años de práctica en los Tribunales del Trabajo; para Procurador Auxiliar además del primero ser mayor de 21 años, abogado o estudiante del último año de la carrera.

El Procurador depende directamente del Jefe del Departamento del Distrito Federal, por conducto de Director de Trabajo y Previsión Social; dentro de sus facultades encontramos el representar a la Institución, dar unidad eficacia y rapidez a las acciones de la Procuraduría, girar citatorios a patrones y trabajadores, comisionar las tareas de los Procuradores Auxiliares designando a aquellos que tramiten los asuntos ante los "Grupos Especiales de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal", hacer uso de las vías de apremio que le confiere la Ley Federal del Trabajo y dictar todas aquellas disposiciones necesarias para cumplir con la misión que le fue otorgada.

El "Secretario de la Procuraduría" funge como jefe inmediato del personal, autoriza actas, convenios, acuerdos, etc., hace cumplir las disposiciones del Procurador del Trabajo y pone de su conocimiento aquellas irregularidades que observe en la actuación del personal y proponer medidas que tiendan a mejorar el despacho de la oficina. Los "Procuradores Auxiliares" tienen obligación de estudiar los asuntos que les fuesen turnados y resolver consultas de los mismos, intervenir interponiendo recursos en la defensa de los intereses de los trabajadores o sindicatos de trabajadores, rendirle al Procurador durante los primeros cinco días de cada mes un informe de sus labores así como informar del estado de sus asuntos a los interesados patrocinados por estos. Asimismo establece la absoluta prohibición al todo personal de litigar por propia cuenta.

CAPITULO III. DEL FUNCIONAMIENTO DE LA PROCURADURÍA.- El

texto de los artículos 15 al 40 nos proporciona las bases sobre las cuales el personal de la Procuraduría podrá actuar. Así tenemos:

- a) La solicitud para la tramitación de los asuntos no requiere de formalidad alguna, puede ser verbal y directamente hecha por el interesado o por terceras personas si estos se encuentran imposibilitados.**
- b) Dicha solicitud será turnada por el Procurador del trabajo a un Procurador Auxiliar para su estudio y elaborará un dictamen de procedencia, ya que están facultados para negarse a prestar el servicio, sobre todo cuando intervengan asesores particulares.**
- c) Existe la posibilidad de solicitar audiencias o diligencias urgentes, al encontrarse el trabajador sin abogado particular, el Procurador Auxiliar deberá atenderla pero emitirá un dictamen de procedencia para su subsecuente patrocinio.**
- d) Al desempeñar la función conciliatoria, propondrá soluciones librando para el efecto citatorios; una vez presentes las partes en conflicto se hará constar el resultado en actas autorizadas, de convenio o avenimiento, o en caso contrario se procederá a entablar la demanda correspondiente.**
- e) Establece la colaboración directa con los Servicios Médicos del Departamento del Distrito Federal en aquellos casos de riesgos de trabajo, para que emitan el dictamen respectivo.**
- f) Patrocinará a los trabajadores y sus sindicatos en los juicios de amparo que intervengan como terceros perjudicados.**

g) Podrá hacer uso de las vías de apremio que le confiere el mismo reglamento con el objeto de hacer lograr el fiel cumplimiento de sus acuerdos.

La sección administrativa se conformará por la "mesa de expedición de citatorios, de archivo, correspondencia y estadística".

CAPITULO IV DE LOS IMPEDIMENTOS Y EXCUSAS.- Únicamente las tiene el personal técnico y van en relación con el patrón o representante legal cuando exista parentesco de consanguinidad en 4° grado, ser su apoderado o defensor en cualquier juicio o causa, ser su socio, arrendatario, empleado, tutor o curador, deudor, heredero o legatario. Y con relación al trabajador cuando este acusado por este por haber cometido un delito o falta, tener delito pendiente con el mismo o haber dictaminado la improcedencia del asunto en que sea parte. Los artículos que los comprenden son el 41 y 42.

CAPITULO V DE LAS RESPONSABILIDADES.- El Procurador, el Secretario y los Auxiliares incurrirán en responsabilidad al intervenir en negocios para los que se encuentren impedidos, cuando alteren declaraciones de las partes en conflicto de forma dolosa, al declarar falsamente ante las autoridades, si retardan la tramitación de los asuntos, y sobre todo si piden alguna dádiva de las partes ya sea directa o indirectamente.

CAPITULO VI DE LAS VIAS DE APREMIO Y DE LAS SANCIONES.-

Artículo 44 y 45 que nos indican las facultades que tiene el Procurador en este sentido: ordenar la comparecencia personal de aquellas personas cuya presencia se estime necesaria; el arresto hasta por 36 horas o multa hasta por 100 pesos de entonces, a las personas que entorpezcan las labores o falten al respeto al personal. Se auxiliará del Cuerpo de la Policía Preventiva del Distrito Federal para el arresto y para la multa de la Dirección de Trabajo y Previsión Social.

Esto es a grandes rasgos los cimientos en los cuales se erigió la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que por su función tan importante dentro de la sociedad a favor de la clase trabajadora ha tenido que actualizarse y adecuarse a las condiciones generales de la época, por lo que a continuación analizaremos una de las reformas que sufrió el Reglamento 37 años después.

2.6.2 REFORMAS DEL 6 DE ENERO DE 1982.

Este Reglamento sufrió algunas modificaciones en el periodo del Presidente Constitucional Lic. José López Portillo, y Jefe del Departamento del Distrito Federal Carlos Hank González, que se publicaron en el Diario Oficial de la Federación el 6 de Enero de 1982. En su considerando encontramos mencionado que el Reglamento de 1945 ya resultaba obsoleto, toda vez que mediante las reformas procesales a la legislación laboral del 1º de mayo de 1980. se le impuso a la Institución funciones y

obligaciones que lógicamente no se encontraban reglamentadas, por tal motivo las facultades que desempeñaba la Procuraduría iban más allá de lo que su entonces actual Reglamento le otorgaba.

Asimismo se tomó en cuenta el desarrollo económico y social que hasta entonces había sufrido el país pues tuvo como consecuencia “la multiplicación de las empresas, del sindicalismo y una mayor complejidad de las relaciones obrero-patronales, por lo que es cada vez mas elevado el número de trabajadores y sindicatos que acuden a solicitar los servicios de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo”.

Entre las adiciones ocasionadas por las reformas procesales encontramos principalmente la función de asesorar en juicio a los menores trabajadores cuando la Junta Local de Conciliación y Arbitraje le solicite su intervención para tal efecto y, en su caso, designar a los menores de 16 años un representante (Artículo 1° fracc. V en relación al 691 de la Ley Federal del Trabajo); Igualmente deberá de intervenir ante los trabajadores actores en un juicio, a efecto de precisarles las consecuencias de la falta de promoción en el mismo, cuando para tal fin se lo haga saber la propia Junta y además brindarle asesoría (artículo 1° fracc. VI relacionado con el 772 párrafo segundo de la Ley). Podrá intervenir a solicitud de la Junta en casos de muerte de un trabajador mientras sus beneficiarios comparecen al juicio. (artículo 1° fracc. VII en relación al 774 de la Ley).

Otro cambio que sufrió el primer Reglamento fue en su organización de personal ya que la Institución se integraría por un Procurador General, un Secretario

General, Procuradores Auxiliares y Peritos. El área técnica comprendería las Secciones de Conciliación, Contenciosa y de Peritos y la Mesa de Amparos y la administrativa en las Mesas de Archivo, Control de Personal y Centro de Documentación y Consulta.

Los requisitos para ser Procurador General cambian, así tenemos que se le pide ser mayor de edad, una practica profesional no menor de 3 años en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y no ser ministro de algún credo religioso. Para el Secretario General y los Jefes de Secciones de Conciliación y Contencioso (que fungirán también como Procuradores Auxiliares) deberán tener el Título de Licenciado en Derecho con experiencia mínima de un año. Los Procuradores Auxiliares deberán tener estudios mínimos del tercer año o sexto semestre de la carrera de Derecho.

El Capítulo IV considera además de los impedimentos y excusas a las Recusaciones, cambiando aquellas que van con relación al trabajador puesto que toma en cuenta el estar o haber sido acusado no solo por el trabajador si no por su cónyuge, ascendientes o descendientes como autor de un delito o falta o bien que el procurador auxiliar actuara como denunciante en contra del trabajador.

Como conclusión podemos apuntar que si observamos las reformas de 1980, ayudaron a que las autoridades otorgaran un vistazo a la muy abandonada Procuraduría de la Defensa del Trabajo y se dieran a la tarea de adecuarla a la Ley Federal del Trabajo, pero sobre todo a la clase laboral de ese tiempo. El cambio se dio en un sentido más proteccionista hacia los menores y a los trabajadores que se encontraban inmersos en un juicio ante los Tribunales del Trabajo.

2.6.3 REGLAMENTO DEL 1º DE JUNIO DEL 2000.

Este es el Reglamento vigente de la Procuraduría Local. Fue publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 1º de Junio del 2000 y entró en vigor al día siguiente, siendo Jefa de Gobierno Rosario Robles Berlanga y Secretario de Gobierno Leonel Godoy Rangel.

En términos generales deroga la reglamentación anterior, queda esta Institución adscrita a la Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social, que como ya vimos depende de la Secretaría de Gobierno del Distrito Federal y no así de la Dirección de Trabajo como anteriormente lo estuvo, y se amplía de igual forma el cúmulo de funciones que se le tenían conferidas.

El Reglamento vigente se compone de Once Capítulos y 50 artículos, con dos transitorios; en estos preceptos se señalan tanto sus funciones como competencia, la organización del personal, las atribuciones de sus funcionarios y sus impedimentos, excusas y recusaciones, así como las medidas de apremio que puede emplear la Procuraduría para hacer cumplir sus mandatos, entre otros rubros.

Haremos una exposición escueta del contenido del mismo puesto que en el Capítulo III y IV del presente tema de investigación señalamos con precisión la organización y funciones que este le confiere a la Procuraduría.

Así tenemos que mantiene las funciones que constituyen el pilar fundamental de la Institución que son el asesorar a los trabajadores, sus beneficiarios y Sindicatos y representarlos ante cualquier autoridad en aquellos conflictos surgidos con motivo de la aplicación de las normas de trabajo, inclusive interponiendo para tal efecto los recursos ordinarios y extraordinarios que procedan; así como proponer a las partes interesadas soluciones conciliatorias para el arreglo de los conflictos.

Al mismo tiempo debe poner en conocimiento el incumplimiento o violación de las normas de trabajo y seguridad social a las autoridades competentes, o bien denunciar aquellos hechos que puedan ser constitutivos de delitos. Con esto se busca el debido cumplimiento de la ley, lo que logra con ayuda desde luego de las medidas de apremio que puede ejercer al hacer cumplir sus determinaciones.

Establece una relación muy estrecha con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, por lo que tiene la tarea de unificar criterios con las Juntas Especiales que la conforman y dado el caso, poner de conocimiento a sus Presidentes el incumplimiento de las obligaciones otorgadas a sus empleados, desde las secretarías, el personal de archivo, Actuarios o Secretarios Auxiliares, por mencionar algunos. Asimismo, ya dentro del proceso propiamente, tiene que hacer saber las cuestiones sobre caducidad por falta de promoción; nombrar un representante al menor en juicio e intervenir en supuestos de muerte del trabajador en tanto comparecen sus beneficiarios.

Como nueva aportación a su intervención encontramos la facultad de denunciar ante la Suprema Corte de Justicia las contradicciones de tesis que sustenten los Tribunales Colegiados, siempre y cuando se trate de juicios en lo que esta haya intervenido. Además podrá celebrar convenios con la Procuraduría Federal y demás Locales de la Defensa del Trabajo para establecer criterios comunes. Otra Institución con la que colabora esencialmente es la Dirección del Trabajo con la que conjuntamente podrá practicar inspecciones, peritajes y cualquier diligencia administrativa necesaria, particularmente en la defensa del menor y las mujeres trabajadoras.

Se estipula el ejercicio de un procedimiento y seguimiento especial en aquellos casos de falta o retención del pago del reparto de utilidades; en los casos de hostigamiento sexual, violación, discriminación, despido por embarazo y actos de violencia física en contra de la mujer trabajadora. Además fortaleció la defensa a los menores trabajadores, brindándoles una mayor protección.

Otra cuestión importante es que se le facultó para proponer y ejecutar programas de prevención y protección en contra de prácticas de particulares que ofrecen asesoría legal de manera indebida en las afueras de la Junta de Conciliación. Esto significa que tratará de evitar y erradicar el coyotaje, para lo cual estableció oficinas o módulos de la Procuraduría visibles a los trabajadores en la propia Junta Local.

Respecto al personal de la Procuraduría, este aumenta y en algunos casos se especializa, así encontramos el caso de que se agregan dos Subprocuradurías: la de

Conciliación y Defensoría y la de Atención a Mujeres Trabajadoras, y se adiciona un nuevo funcionario que no existía en la regulación anterior: el Coordinador Administrativo. Otra innovación la constituye el Consejo Consultivo cuyo objeto es analizar las políticas en materia de procuración de justicia laboral y hacerlas aplicables a la Institución.

Como ya sabemos, la Procuraduría sigue prestando sus servicios gratuitamente y actúa de buena fe, es decir atendiendo a la veracidad de los informes que sus usuarios le proporcionen.

Ahora bien, ya observamos que este Reglamento nos señala cuales son los lineamientos generales por los cuales se va a regir la Procuraduría, sin embargo el titular de la Secretaría de Gobierno esta facultado para emitir su *MANUAL INTERNO* por el cual se manejará esta de una forma más específica. Facultad que encontramos en el Artículo 18 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal que nos señala que dichos Manuales Administrativos serán elaborados y aprobados por los titulares de las Dependencias y Órganos Político-Administrativos. La adscripción y atribuciones de las Unidades Administrativas de Apoyo Técnico-Operativo, que no se establezcan dentro del Reglamento, quedarán establecidas en estos manuales.

Para finalizar este Capítulo opinamos que estos antecedentes legales de la Procuraduría nos ofrecen una serie de leyes y reglamentos trascendentes para la clase trabajadora, donde en ellos se contempla la lucha por la igualdad de sus derechos y la necesidad de tutelarlos. Asimismo trata el aspecto jurídico de la Institución, quien tiene

su origen en el artículo 123 Constitucional, el que dio paso al nacimiento de una Ley laboral que considerara a las autoridades de trabajo.

CAPITULO III.

ORGANIZACIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL.

A lo largo del desarrollo del presente Capítulo observaremos que la organización de la Procuraduría es muy compleja, ya que deriva de varios organismos gubernamentales que tienen el fin común de velar por el bienestar de la sociedad y en específico de la clase trabajadora.

Internamente, esta se encuentra compuesta por diversos brazos que representan su fuerza y movilidad para lograr alcanzar el objetivo para la cual fue creada, la protección y salvaguarda de los derechos laborales.

3.1 ESTRUCTURA TÉCNICA

El presente Capítulo versa sobre la exposición del aspecto interno de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, lo que nos remite forzosamente al estudio de su estructura técnica. Esto significa en principio, el lugar que esta ocupa dentro del mismo orden que tiene el Gobierno del Distrito Federal ya que nos remite a aquellas instancias en las cuales dicha Institución acredita su origen.

Asimismo, nos permite diferenciar las diversas áreas que la integran de forma particular, nos relaciona en las facultades y obligaciones de sus funcionarios, especifica los diversos servicios que esta presta a sus usuarios, brindándonos así una perspectiva general de la cual se desprende la verdadera función social que esta desempeña al otorgar una atención especializada, profesional y gratuita.

3.1.1 SECRETARIA DE GOBIERNO.

Este Organismo efectúa la función de auxiliar del Jefe de Gobierno y en específico le compete la atención de todas aquellas materias relativas al Gobierno del Distrito Federal de las que se derivan relaciones entre Estados y Municipios en las cuestiones concernientes al trabajo y la previsión social, motivo por el cual resulta importante incluirla en la presente investigación.

Las atribuciones con las que cuenta son diversas, conferidas por la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal (LOAPDF), dentro de las cuales y según el tema que nos compete, las más trascendentes son:

1. Vigilar siempre en su respectivo ámbito administrativo, el cumplimiento de los preceptos constitucionales por parte de las autoridades del Distrito Federal en lo que se refiere a las garantías individuales y derechos humanos y de ser necesario, ordenar medidas administrativas que se requieran para su cumplimiento.

2. Mantener y fomentar las relaciones con asociaciones obrero patronales del Distrito Federal así como con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, con el fin de procurar la conciliación de intereses en conflicto.

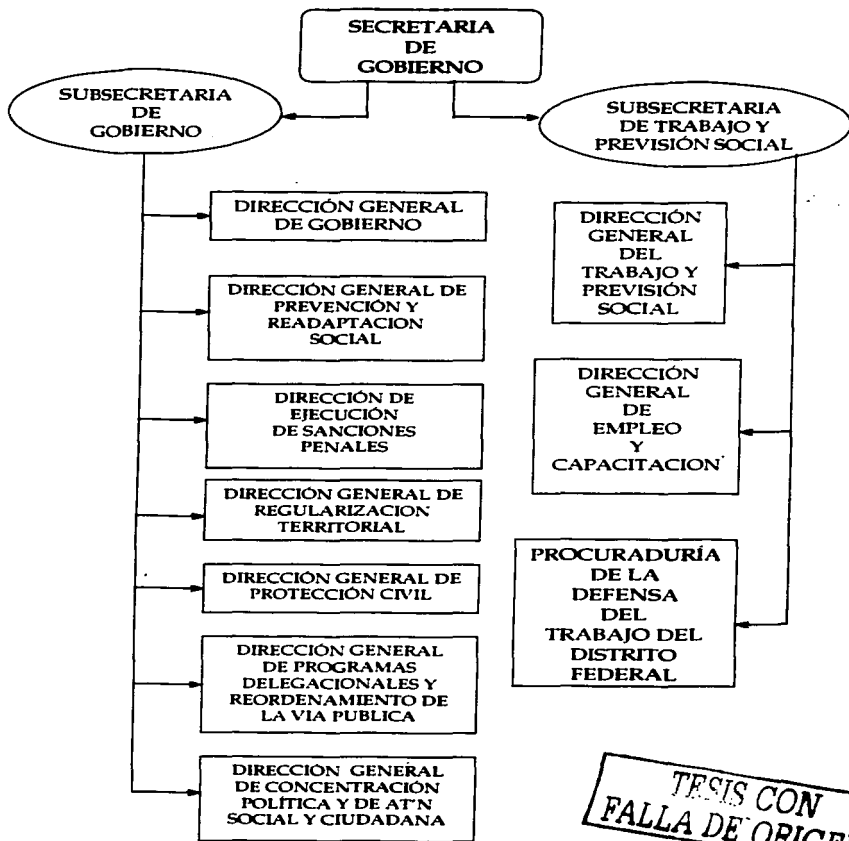
3. Formular, fomentar, coordinar y ejecutar políticas y programas en materia laboral en el Distrito Federal, esto con el fin de brindar protección y mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores.

Su titular, el Secretario de Gobierno, podrá apoyarse para el buen desempeño de sus funciones en los Subsecretarios, Directores Generales, Directores de Área, Subdirectores y Jefes de Unidad Departamental, así como por los demás servidores públicos que se establezcan en el Reglamento Interior y los manuales administrativos.

Resulta notable la labor que realiza este funcionario, por lo que tiene cargos en específico, los que se enumeran en el artículo 26 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.

La Secretaría de Gobierno tiene diversas dependencias a su cargo, las mismas que tienen asignadas diferentes funciones y que entre sí constituyen uno de los principales apoyos de la protección y salvaguarda de los derechos de los ciudadanos del Distrito Federal.

Estas son:



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Por lo antes expuesto podemos concluir que la Secretaría de Gobierno es una Dependencia del Distrito Federal que se encuentra íntimamente ligada a la Institución en estudio, puesto que de ella deriva principalmente la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social misma que a su vez resguarda a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, integrando ambas al sistema laboral público-administrativo del Gobierno del Distrito Federal.

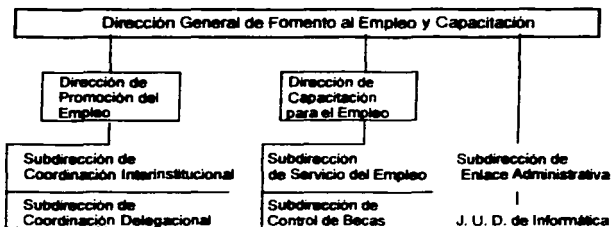
3.1.2 SUBSECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

Esta Subsecretaría, como ya expusimos, depende de la Secretaría de Gobierno del Distrito Federal, y de ella emanan tres Dependencias que a saber son:

- I. La Dirección General de Fomento al Empleo.*
- II. La Dirección General del Trabajo y Previsión Social; y por supuesto*
- III. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.*

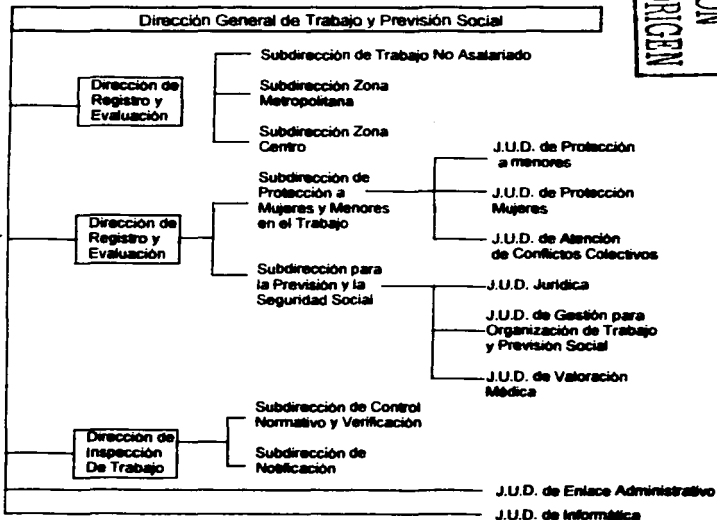
Así pues, cada Organismo se conforma de diversas áreas que a continuación exponemos, esto con el fin de facilitar la comprensión y diferenciación de sus funciones.

I. DIRECCIÓN GENERAL DE FOMENTO AL EMPLEO Y CAPACITACIÓN.

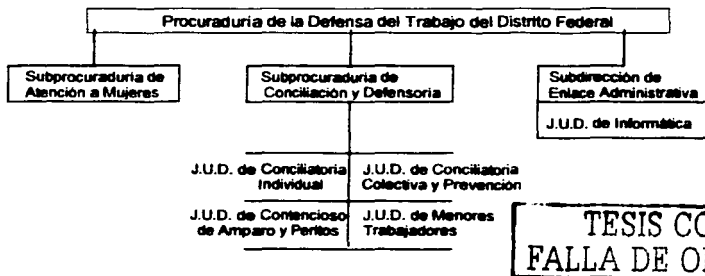


TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

II. DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.



III. Y la **PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO**, quien anteriormente dependía tanto de presupuesto como de disposición de la Dirección de Trabajo y Previsión Social, sin embargo a partir de la modificación al Reglamento en el año 2000, esta se independizó y creó mas áreas; y de la cual adecuamos el siguiente cuadro para marcar solamente sus áreas generales, ya que posteriormente haremos un análisis minucioso de todas ellas.



Ahora bien, entrando al tema de la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social, su creación es meramente de carácter social dentro del Gobierno del Distrito Federal y tiene como principal objetivo el auxiliar en lo que compete a los asuntos laborales al Secretario de Gobierno.

Dicho Organismo surge por la reestructuración legal y orgánica de las dependencias del sector laboral, puesto que como ya se mencionó, al reformarse en 1999 el Reglamento Interior de la Administración Pública se constituyó la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social como una dependencia auxiliar de la Administración

Pública Centralizada para el despacho de los asuntos en materia laboral, mostrando así su interés del nuevo Gobierno en fortalecer los organismos del trabajo.

Las atribuciones que se le confirieron a esta nueva Institución obedecieron a un hecho en pro de la defensa de la legalidad laboral, pretendiendo el equilibrio de los intereses obrero-patronales y su conciliación, el desarrollo de los derechos laborales de las mujeres en equidad con los hombres desde una perspectiva de género, la protección laboral de los menores trabajadores y el mejoramiento de la defensa e impartición de justicia laboral (esto con auxilio de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal), así como el resguardo de la libertad sindical.

Al respecto y para obedecer a estos propósitos, el Gobierno del Distrito Federal dentro de la parte laboral de su *Programa General de Desarrollo 2000 - 2006*, nos señala lo siguiente, relativo a esta Subsecretaría:

“Su política laboral atenderá a mejorar las condiciones generales de trabajo, la recuperación salarial y se propiciará un ambiente de trabajo cordial y de respeto a la libertad y democracia sindicales, buscando resolver dentro del marco legal la situación de todos los trabajadores. Asimismo, en la defensa de los trabajadores se mantendrá el criterio de privilegiar la conciliación obrero patronal sobre los conflictos contentiosos, sin menoscabo ni renuncia alguna de los derechos de los trabajadores en el pago de indemnizaciones y prestaciones.”

Resulta obvio tocar la materia del trabajo y la previsión social puesto que constituyen uno de los pilares fundamentales de la organización económica y social, así como actividad preponderante de la administración pública y de justicia, cuya planeación no debe dejarse a un lado más aún cuando el trabajo constituye la fuente primordial de toda la riqueza social.”⁽⁴⁴⁾

Lo anterior nos da un panorama de la verdadera intención por la que se originó esta Subsecretaría del Trabajo y Previsión Social, lo que nos lleva también a justificar la creación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, mediante la cual el Gobierno del Distrito Federal realiza sus servicios con eficiencia y honestidad en la asesoría a trabajadores y sindicatos, en la conciliación de los conflictos obrero patronales y en el patrocinio de las demandas de los trabajadores ante los tribunales de trabajo.

Ahora bien, al titular de la Subsecretaría, el artículo 32 del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal nos señala sus obligaciones donde principalmente encontramos el apoyar y fomentar las relaciones con las asociaciones obrero-patronales de carácter local, procurando la conciliación de sus intereses; mantener relación con la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal para el mejoramiento de la procuración, administración e impartición de la justicia laboral en el Distrito Federal; promover y proteger los derechos de los menores que trabajan así como impulsar el desarrollo de los derechos laborales de las mujeres en equidad con los hombres; difundir la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y

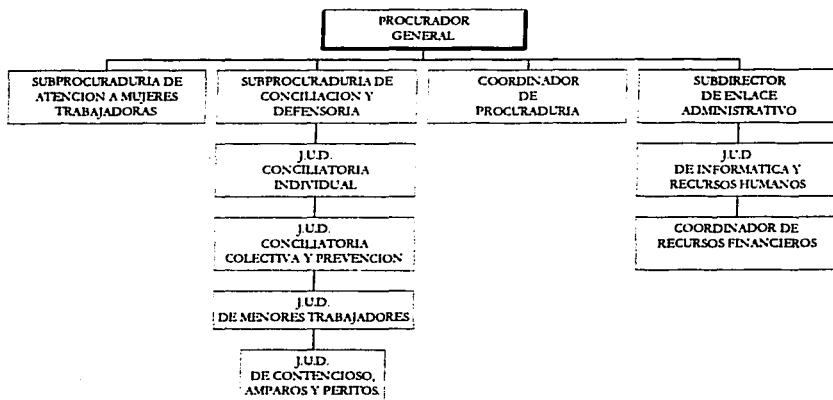
⁽⁴⁴⁾ www.sstps.gob.df.com

disposiciones; y por último promover la productividad en el trabajo, basada en la equidad, seguridad e higiene, capacitación y progreso de la clase trabajadora en general.

Desde luego que siendo la Procuraduría de la Defensa del Trabajo un ente dependiente de esta Subsecretaría, se rige bajo los mismos lineamientos, lo cual significa que tiene el mismo propósito de hacer cumplir la ley laboral porque al mismo tiempo que emana de ella, se convierte en uno mas de sus miembros al brindarle toda la ayuda en lo que a su competencia respecta.

3.1.3 PROCURADOR GENERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Antes de entrar de lleno al estudio de la estructura que cimienta a la Procuraduría, resulta oportuno señalar las áreas que la conforman ya que anteriormente sólo se habían enunciado de una forma muy general; sin embargo para un mejor estudio de las mismas y su posterior descripción se indican en el siguiente cuadro, que da a notar la importancia de la función del Procurador General dentro de la dirección y organización de la misma. Luego entonces, la Procuraduría se compone de las siguientes áreas:



Resulta elemental el empezar a realizar el análisis de las atribuciones de cada área con el centro de toda la Institución: El *Procurador General*, quien es aquella persona que funge como titular de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal y decimos que constituye la cabeza de todo este Organismo puesto que es quien tiene la mayor facultad de decisión dentro de la misma.

Para ser Procurador, se deberán satisfacer ciertos requisitos como son ser mexicano, mayor de edad, en pleno ejercicio de sus derechos; tener el título de Licenciado en Derecho y una práctica profesional no menor de 4 años en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con privación de la libertad.

Este funcionario será designado por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal y dependerá directamente del Subsecretario del Trabajo y Previsión Social así como desempeñará de manera óptima las comisiones que le confiera también el Secretario de Gobierno.

Para el buen desempeño y desarrollo de la Institución a su cargo tendrá la obligación de planear, coordinar, organizar y supervisar el desempeño de las Unidades a su cargo, así como proponer la creación, modificación y reorganización de las mismas e informar en el ámbito de su competencia a sus superiores o a otras Dependencias de la Administración Pública del Distrito Federal y del Gobierno Federal que se lo requieran, los planes y proyectos de cada una.

En cuanto al personal adscrito a la Procuraduría y a su mandato tiene la facultad de autorizar los cambios de su situación laboral, coordinar y vigilar sus prestaciones (sociales y culturales) además de observar las actividades relacionadas a su capacitación. Todo lo anterior es con el fin de promover programas de excelencia y mejoramiento de los servicios y sistemas de atención a trabajadores y trabajadoras.

Pero no solo son estas todas las funciones que este titular desempeña, si no que también posee ciertos cargos administrativos dentro de las cuales encontramos el expedir copias certificadas de los documentos que obren en sus archivos, turnar a la instancia correspondiente aquellos asuntos que no sean de su competencia, girar citatorios a los patrones, trabajadores o sindicatos con motivo de los conflictos que se

sometan a la Procuraduría para proponer la conciliación, y difundir los derechos y obligaciones de los trabajadores ofreciendo sus servicios de manera *gratuita*.

Distinguimos al Procurador General ya que tiene la mayor responsabilidad dentro de la buena marcha de la Procuraduría; de él es de donde gira el ámbito de la correcta defensa de los derechos laborales de los trabajadores, así como la materialización de estos con su representación en los juicios.

3.1.4 SUBPROCURADURIA DE CONCILIACIÓN Y DEFENSORÍA.

Esta Unidad tiene a su cargo el auxiliar a trabajadores en la defensa de sus derechos en aquellos conflictos laborales que se susciten dentro del territorio del Distrito Federal, así como proponer alternativas de solución equitativa entre las partes que se encuentren inmersas en un conflicto para llevar a cabo una *conciliación*, realizándolo con apego a la Ley Federal del Trabajo y en demás disposiciones que conforman el marco legal de la legislación laboral vigente, así como aquellos ordenamientos que son aplicables en específico a la Procuraduría.

El Subprocurador de Conciliación y Defensoría tiene ciertas facultades y obligaciones a realizar, como son verificar que se proporcione la asesoría especializada al trabajador que lo requiera evitando su desorientación, además de dictar medidas que

aseguren la adecuada defensa de los derechos de los trabajadores coordinando para tal efecto a su personal, con el propósito de que se atiendan las quejas iniciales presentadas por trabajadores y se les dé pronta solución, estableciendo políticas y estrategias efectivas en materia de conciliación principalmente.

Esta área tiene como primer objetivo el avenir a las partes en conflicto, por lo cual resulta sumamente importante el proponer soluciones conciliatorias a las partes interesadas de una forma equitativa y hacerlas constar en actas autorizadas, las cuales tendrán valor probatorio pleno. En caso de que no se dé una solución conciliatoria al conflicto, ya sea porque la misma Procuraduría rechace alguna propuesta de arreglo que resultare lesiva a los intereses de los trabajadores o bien porque la empresa no acuda a la plática conciliatoria, el asunto se deberá turnar al área correspondiente para su subsecuente tramitación. Pero en caso contrario, se calificarán los convenios emitidos por los Procuradores Auxiliares asignados a esta área y también tendrán valor pleno.

Cuando se dé el supuesto que el Subprocurador de Conciliación y Defensoría tenga noticia o bien le presenten alguna denuncia por violaciones a la misma ley cometidas por la parte patronal, debe informarlo al Procurador General para que por su conducto se haga del conocimiento de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social o bien de las Instancias correspondientes tanto locales o federales, para que se le apliquen las sanciones pertinentes.

En el caso de que le sea requerido, tiene la facultad de autorizar las actas, convenios, acuerdos, copias certificadas y demás documentos que obren en su archivo,

así como también vigilar el buen funcionamiento de este último y ordenar la baja de aquellos expedientes que se encuentren definitivamente concluidos.

A nuestra consideración, esta área desempeña una de las tareas más importantes dentro de la Institución ya que lleva a cabo el fin principal para el que esta fue creada: la conciliación; además de que coordina a la mayoría de las Jefaturas de Unidad Departamental que la conforman y dentro de sus funciones abarca desde la asesoría inicial, posteriormente la conciliación hasta llegar a un convenio o bien a la representación contenciosa, procedimiento por demás amplio.

3.1.4.1 JEFATURA DE LA UNIDAD DEPARTAMENTAL CONCILIATORIA INDIVIDUAL.

Esta área tiene como finalidad el asesorar a los trabajadores para la adecuada defensa de sus derechos laborales y vigilar que los procedimientos de conciliación individual sean los apropiados para resolver los conflictos que se susciten con motivo del incumplimiento de las normas de trabajo, proponiendo para tal fin soluciones equitativas para las partes involucradas en este conflicto.

Se encuentra representada por el Jefe de la Unidad Departamental Conciliatoria Individual, quien tiene como principal función el "...establecer políticas, criterios y estrategias dentro de su materia y competencia que tiendan a preservar los

derechos laborales de los trabajadores y que vayan dirigidas a los Procuradores Auxiliares a su cargo, para el buen desempeño de sus funciones”.⁽⁴⁵⁾

Su obligación es el proporcionar orientación jurídica a los trabajadores sobre el contenido y alcance de las normas laborales y de la seguridad social para mantenerlos enterados respecto a sus derechos y obligaciones, y así estos puedan defenderse ante cualquier arbitrariedad.

El procedimiento que realiza dicha área comienza cuando el trabajador presenta una queja ante la Procuraduría debido a que se encuentra afectado en cualquiera de sus derechos laborales, de lo que resulta el solicitar la presencia de la empresa para realizar la conciliación individual, mediante la emisión de un citatorio que lleva como fin el llegar a un arreglo pacificador.

Esta labor conciliatoria es llevada a cabo por Procuradores Auxiliares debidamente asignados para tal fin, quienes principalmente plantean arreglos mediante la negociación. Sin embargo, una vez que no es posible realizar este proceso de conciliación deben turnar los respectivos expedientes a la Jefatura de Unidad Departamental de Contencioso, Amparos y Peritos para que continúe con el trámite correspondiente, cuidando siempre el término prescriptorio que tiene el reclamo de cada acción.

⁽⁴⁵⁾ MANUAL INTERNO DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL, Gobierno del Distrito Federal: México D.F. 2002.

Esta área cumple con la principal tarea de la Procuraduría, con el propósito de evitar juicios que tienen demasiada duración, así como aminorar la enorme carga de trabajo que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, situación por demás conveniente para cualesquiera de las partes que intervienen.

3.1.4.2 JEFATURA DE LA UNIDAD DEPARTAMENTAL CONCILIATORIA COLECTIVA Y PREVENCIÓN.

Esta Unidad tiene a su cargo el asesorar tanto a los trabajadores como a sus Sindicatos en asuntos concernientes a la participación de utilidades, cierres de empresas, despidos, sustitución y responsabilidad solidaria patronal, formación de sindicatos y todos aquellos conflictos colectivos de naturaleza jurídica y económica. De igual forma vigila que los procedimientos de conciliación que se realicen dentro de esta misma sean apropiados para llegar a la resolución de los conflictos que surjan por el incumplimiento de las normas de trabajo, elementalmente mediante la proposición de soluciones imparciales para ambas partes.

Su titular, el jefe de la Unidad Departamental Conciliatoria Colectiva y Prevención tiene como función el establecer políticas, criterios y estrategias en materia de conciliación colectiva que serán dirigidas a los Procuradores Auxiliares asignados especialmente a esta área y estarán aprobadas previamente por el Subprocurador de Conciliación y Defensoría.

Como observamos, en este punto guarda similitud con la anterior Jefatura de Unidad Departamental Conciliatoria Individual; su diferencia radica en la naturaleza de los conflictos que conoce ya que la primera sólo reconoce conflictos suscitados entre trabajador y patrón de forma particular, y el área colectiva entiende acerca de Sindicatos y Reparto de Utilidades.

Así tenemos que para llegar a arreglos amistosos se plantea la conciliación, sin embargo una vez que esta no se obtiene deben de integrarse y turnar los respectivos expedientes a la Jefatura de Unidad Departamental de lo Contencioso, Amparos y Peritos, siempre cuidando el término prescriptorio, para la respectiva elaboración y presentación de la demanda.

Enunciando de forma particular el Reparto de Utilidades, atenderá las solicitudes que sean presentadas por un trabajador para el reclamo del pago de las mismas y estará encargada de vigilar el cumplimiento de las normas jurídicas que lo regulan. En caso de así considerarlo necesario, podrá solicitar la inspección a la empresa transgresora de dichos derechos y que conforme al caso corresponda, a la Dirección de Inspección de Trabajo quien como ya vimos depende de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, y quienes actúan en combinación para que le sea aplicada una sanción.

Por lo anterior, resulta sumamente importante para el buen desempeño de su labor, el asistir a las sesiones de la Comisión Intersecretarial para la Participación de

Utilidades de los trabajadores e informar los resultados al Subprocurador de Conciliación y Defensoría, para así establecer en conjunto los lineamientos a seguir para un óptimo desarrollo de sus funciones.

Consideramos que en lo concerniente al contenido y alcances de las normas laborales y de seguridad social, esta área desempeña la significativa labor de brindar la orientación jurídica a los trabajadores, además de defenderle en conflictos colectivos con Sindicatos y sobre el reparto de utilidades y llegado el caso de conciliar intereses, realizar los acuerdos correspondientes, lo que la hace trascendente.

3.1.4.3 JEFATURA DE LA UNIDAD DEPARTAMENTAL DE MENORES TRABAJADORES.

El Derecho del Trabajo ha sido muy cuidadoso en proteger a los menores trabajadores, por lo tanto la Procuraduría tiene un área especializada para el asesoramiento de los mismos así como de sus padres o tutores, con el fin de que tengan una adecuada defensa de sus derechos laborales conforme a las normas de trabajo que les son aplicables.

Los trabajadores a quienes se les proporcionan atención integral en esta área son aquellos que son mayores de catorce años y menores de dieciséis, según nos lo

indica el artículo 173 de la Ley Federal del Trabajo, quienes son considerados como menores trabajadores.

El representante de esta área, que es el Jefe de la Unidad Departamental de Atención a Menores Trabajadores, debe vigilar la oportuna orientación jurídica que se les brinde a aquellos trabajadores que entren en el supuesto del artículo anterior, a sus padres o tutores sobre el contenido de los ordenamientos laborales y de la seguridad social que especialmente los tutelan y en el caso de que se estos derechos sean vulnerados, proponer arreglos conciliatorios entre las partes implicadas.

En materia de conciliación, esta unidad debe seguir las mismas políticas, criterios y estrategias que pudiesen llevar las Unidades mencionadas con anterioridad, con el fin de preservar los derechos de esta clase trabajadora. Esto obedece a que la Institución se esfuerza por brindarles atención especial debido a que su propia naturaleza lo exige.

3.1.4.4 JEFATURA DE LA UNIDAD DEPARTAMENTAL DE CONTENCIOSO, DE AMPAROS Y PERITOS.

Esta Jefatura tiene la responsabilidad de representar y patrocinar jurídicamente a los trabajadores o a sus sindicatos en los asuntos y conflictos de trabajo,

siempre que sean de su competencia y se realicen ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y/o diversas autoridades jurisdiccionales respectivas.

El Jefe de la Unidad Departamental de Contencioso, Amparos y Peritos es el encargado de distribuir entre los Procuradores Auxiliares adscritos a las quince Juntas Especiales de la Junta de Conciliación, los asuntos que le presenten para su oportuno patrocinio y representación en un juicio, constituyendo esto la columna vertebral del sistema de defensa que posee la Procuraduría.

Los Procuradores Auxiliares adscritos deben de ser asistidos por el Jefe de esta área con el fin de allegarse de los elementos esenciales para elaborar oportunamente sus escritos iniciales de demanda, de ofrecimiento de pruebas, promociones y demás recursos ordinarios y extraordinarios que procedan en los juicios que tengan a su cargo. Así como también tienen la obligación de comparecer puntualmente a las respectivas audiencias para brindarle una atención preferencial al trabajador que solicita sus servicios.

En el caso de que se agote el juicio ordinario y resulte necesario el interponer un recurso de amparo contra un laudo pronunciado por la Junta Especial, el representante de la Unidad deberá emitir un dictamen de procedencia de interponer el juicio de garantías elaborando para tal efecto la respectiva demanda de amparo.

Ahora bien, si el caso se tratase de un riesgo de trabajo, el abogado Procurador debe requerir los dictámenes médicos respectivos a la autoridad

competente, que en este caso le correspondería a la Jefatura de Unidad Departamental de Valoración Médica adscrita a la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, para poder así reclamar las prestaciones que correspondan conforme a la evaluación clínica que le sea practicada.

Esto es en lo que concierne a la actividad contenciosa y de amparo, sin embargo el Reglamento de la Procuraduría en su artículo 19 nos señala que esta área (como su nombre lo indica) además deberá contar *“con un cuerpo de peritos integrado por expertos de distintas disciplinas técnicas, artísticas y profesionales. Tendrán a su cargo los estudios, dictámenes, peritajes y consultas que puedan servir de auxiliares a la Procuraduría, en los juicios, conflictos y demás actividades en que deba intervenir por virtud de su cargo”*.

Se dice deberá porque en la practica debido a los recortes presupuestales que se han venido haciendo al Gobierno del Distrito Federal y en concreto los que padece la Institución, este cuerpo de peritos es inexistente, lo cual resulta lamentable ya que sería de mucha utilidad que se proporcionaran puntos de vista de personal expertos en la materia. Dicha tarea es llevada a cabo por los mismos Procuradores Auxiliares encargados de litigar los asuntos, situación que complica la prestación del servicio pues aumenta su carga de trabajo.

Esto es preocupante ya que el propósito de la Procuraduría es brindar una atención especializada y si se carece de este cuerpo de profesionales resultará imposible el entrar de lleno al estudio de los asuntos y así obtener armas de defensa para conseguir resultados satisfactorios.

3.1.5 SUBPROCURADURIA DE ATENCIÓN A MUJERES.

Esta Jefatura es de reciente creación y fue establecida dentro de la Procuraduría en el año 2000 como consecuencia del crecimiento de la fuerza laboral femenina así como por el incumplimiento de los preceptos legales que especialmente la regula. Tiene asignada funciones muy especiales, todas dirigidas a la atención y protección de las mujeres trabajadoras.

Su principal objetivo es el brindar asesoría especializada y atención integral en aquellos asuntos que se relacionen con la discriminación, violación y hostigamiento sexual; despido por embarazo y actos de violencia dentro del servicio o fuera de él, ya sea por parte del patrón, sus familiares, personal directivo o administrativo de la empresa; o bien cualquier otro conflicto laboral derivado de su género, es decir de su condición de mujer.

Para modificar esto, la Unidad propone a las partes en conflicto, soluciones equitativas por la vía de la conciliación; está facultada para ejercitar acciones e interponer los recursos que procedan para subsanar las omisiones y obtener la reparación de los daños a que haya lugar, auxiliándose para esto con las Autoridades competentes para conocer de estos asuntos.

Al desempeñar la enorme función que esta área asume, se obliga a establecer políticas generales de asesoría, conciliación y defensa jurídica de los derechos laborales de las trabajadoras aplicándolos al dar trámite a las quejas iniciales que se le presenten, determinando desde el inicio si corresponde la atención en su área o en su defecto turnarlas a la Subprocuraduría de Conciliación y Defensoría para su debida atención y trámite.

Cómo la mayoría de las áreas, cuenta con personal adscrito a su área que son Procuradoras Auxiliares encargadas de atender de manera integral las solicitudes y quejas de las trabajadoras específicamente en los asuntos relacionados a la violación de sus derechos de género.

El Jefe de esta área supervisará que la asesoría que se brinde sea especializada y se dé atención y defensa jurídica a los asuntos que le sean turnados, a efecto de que se lleven a cabo las gestiones, se ejerciten las acciones y se interpongan los recursos que procedan en cada caso para subsanar los actos u omisiones legales que se hagan en perjuicio de las mujeres trabajadoras.

Se le pueden designar peritos especializados en el manejo de las problemáticas señaladas anteriormente en los diversos asuntos que el titular estime necesario, recabando los dictámenes correspondientes e incorporándolos como elementos de prueba dentro del desarrollo del juicio laboral en específico, siempre que exista una afectación emocional derivada de estas situaciones.

Resulta de vital importancia el papel que juega esta Subprocuraduría, tan es así que para ser Subprocurador de Atención a Mujeres se requiere de una experiencia en la defensa y protección de los derechos de la mujer y de la equidad de género, esto obviamente para que tenga una preparación especializada para el tipo de situaciones que se le presentan para su necesaria solución, y pueda de esta manera proporcionar la correcta difusión de los derechos humanos, laborales y sociales que a estas aplican, apeándose siempre a los lineamientos que le sean marcados por el Subsecretario del Trabajo y Previsión Social así como por la propia Ley Federal del Trabajo. Por esto y más, es de destacar su acertada inserción dentro de la estructura de la Procuraduría.

3.1.6 PROCURADORES AUXILIARES.

Como hemos visto a lo largo del desarrollo presente tema, este personal es básico para el buen funcionamiento de las diversas áreas de la Procuraduría, ya que en la mayoría de las Unidades que la conforman resulta necesaria su asistencia.

Estará integrado por abogados a quienes se les turnarán por vía de la Subprocuraduría de Conciliación y Defensoría o bien la Subprocuraduría de Atención a Mujeres en ejercicio de su correspondiente facultad, los asuntos en que intervenga la Procuraduría.

Para ser Procurador Auxiliar se debe reunir con varios requisitos como nos lo señalan las fracciones del artículo 11 y en el artículo 12 del Reglamento de la

Procuraduría, "ser mexicanos mayores de edad con pleno ejercicio de sus derechos, no pertenecer al estado eclesiástico y no haber sido condenado con por delito intencional sancionado con privación ilegal de la libertad; y deberán aprobar la evaluación de conocimientos que determine la Procuraduría para que puedan ocupar dicho cargo".

Cabe hacer una breve mención respecto al nivel de escolaridad. La Ley Federal del Trabajo en su artículo 533 nos puntualiza que sólo es necesario haber terminado con los estudios correspondientes al tercer año o al sexto semestre de la carrera de derecho, por lo menos. Lo relevante de esto es que ningún ordenamiento exige el Título profesional, por lo que proponemos su modificación urgente a fin de que se profesionalice más este personal y se cuente con uno más capacitado o con mayor conocimiento jurídico para así asesorar con mayor facilidad a los trabajadores.

Ahora bien, con ayuda del Subprocurador de Conciliación y Defensoría tendrán que resolver las consultas que se les planteen con relación a los asuntos que tengan encomendados y de forma conjunta darles una pronta y satisfactoria solución, siempre preservando los intereses de los trabajadores y trabajadoras, sus Sindicatos y sus beneficiarios, otorgándoles un servicio honesto eficaz y profesional, pero sobre todo lo más expedito posible.

Existen diferentes Procuradores Auxiliares, la distinción de ellos radica en las distintas áreas donde estén asignados. Aquellos que sean situados en la Jefatura de Unidad Departamental Conciliatoria Individual, a la Jefatura de Unidad Departamental Conciliatoria Colectiva y Prevención, y a la Jefatura de Unidad Departamental de

Menores Trabajadores tendrán que desempeñar su actividad dentro de las oficinas de la misma Procuraduría.

Sin embargo, la Jefatura de Unidad Departamental de Contencioso, Amparos y Peritos cuenta con un cuerpo de Procuradores Auxiliares quienes realizan su labor en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, litigando los asuntos que les son turnados para su correspondiente tramitación en juicio.

En el caso de la Subprocuraduría de Atención a Mujeres Trabajadoras se cuenta también con diversas Procuradoras Auxiliares, mujeres todas ellas ya que la propia naturaleza de los conflictos que ventilan inspiran confianza a la trabajadora para exponer su problema y así poder otorgarle un mejor servicio. La mayoría de ellas realizan su labor dentro de la misma Procuraduría, y se encargan de asesorar, conciliar y en su caso canalizar a las trabajadoras a diversas dependencias especializadas para su mayor atención.

Por la naturaleza de los conflictos que conoce esta área, se asignaron a Procuradoras Auxiliares en la misma Junta Local de Conciliación y Arbitraje para el litigio de los asuntos propios de esta Subprocuraduría, desempeñando la misma labor de aquellos Procuradores designados a la Jefatura de Unidad Departamental de Contencioso, Amparo y Peritos.

De forma general enunciaremos las principales labores que se les tiene encomendadas a todos los Procuradores Auxiliares; así tenemos que son:

a) Asistir puntualmente a las citas conciliatorias, audiencias o demás diligencias que les tengan programadas o turnadas, y tener cuidado en llevar en orden la documentación correspondiente.

b) Citar oportunamente a los trabajadores para que acudan a las reuniones conciliatorias, audiencias y diligencias en las que sea requerida su presencia.

c) Aquellos que desempeñan la labor conciliatoria, deben proponer alternativas de solución equitativas que tengan como objeto dar fin al conflicto planteado. Y una vez que haya sido agotada la conciliación sin que se resuelva el conflicto, tendrán la obligación de registrar el resultado de esta gestión, fecha de las diversas citas y resultado de las mismas y en general, todos aquellos datos necesarios para conocer el estado de los asuntos que tengan a su cargo y conservar los expedientes de los asuntos a su cargo, con las copias de los citatorios, hojas de datos y demás documentos relacionados.

e) Además, en caso de verse en la necesidad de interponer una demanda, los abogados procuradores que estén asignados a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, deberán representar a los interesados ante las autoridades correspondientes para la realización de gestiones, ejercicio de acciones e interposición de cualquier tipo de recurso. Asumirán la obligación de mantener debidamente integrados 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.

f) Para un mejor desempeño de su tarea, recabarán del interesado los datos, elementos y medios de prueba de que disponga, para la tramitación de los asuntos que se les encomienden, teniendo los mismos el carácter de estrictamente confidenciales. Y naturalmente proporcionarán informes a los interesados respecto al estado que guardan sus asuntos.

Resulta notoria la labor que desempeñan estos abogados, ya que son el instrumento fundamental del que se vale la Procuraduría para materializar la labor social que le fue encomendada. Desafortunadamente en la practica encontramos un número reducido de los mismos, lo que entorpece seriamente el desempeño de este deber.

3.1.7 COORDINADOR DE PROCURADURÍA.

Esta Coordinación se encarga, como su nombre nos lo indica, de enlazar a todas y cada una de las áreas que integran a la Procuraduría con el propósito de unificar criterios. Esto es, realiza una labor de incorporación de cada una de las funciones que se les tienen asignadas a con el fin de que el servicio que se brinde en la Procuraduría vaya hacia un mismo sentido: la optima atención a las quejas de los trabajadores.

Su titular el Líder Coordinador tiene encomendado hacer del conocimiento al Procurador de todas aquellas decisiones que se tomen en las diversas áreas para su respectiva aprobación; puede reunirse con los titulares de las Jefaturas de Unidad Departamental para hacer llegar al Procurador las necesidades de cada una para su respectiva atención.

Asimismo deberá organizar la agenda del Procurador, atender personalmente los asuntos que sean enviados al Procurador por parte de la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social o cualquier otra dependencia para hacer de su conocimiento al mismo.

En otras palabras, tiene la tarea de realizar una labor de logística interna, con el objetivo de hacer mínima la carga de trabajo al titular de la Procuraduría colaborando con él y cumpliendo funciones semejantes a la de un Secretario Particular.

3.2 ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA.

Esta es otra vertiente dentro de la estructura de la Institución en estudio y nos referimos a la estructura administrativa. Dicha estructura corresponde dentro de la clasificación de la organización de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal a toda aquella actividad que se realiza en el orden interno y que es de carácter meramente administrativo, constituyéndolo el personal de empleados

necesarios, la correcta distribución de los recursos económicos y el óptimo aprovechamiento de los bienes muebles e inmuebles con los que cuenta la Institución.

Lo anterior quiere decir que los miembros que la integran nos permiten lograr una mayor eficiencia en la coordinación y aprovechamiento del trabajo que se realiza en cada Unidad que conforma a la Institución, lo que es de gran ayuda para optimizar el servicio que cada una presta y la labor interna que cada una desempeña.

3.2.1 SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA.

El responsable de esta área es el Subdirector de Enlace Administrativo, quien se encarga de instrumentar el sistema de administración de personal así como vigilar que las actividades administrativas de la Procuraduría sean realizadas con apego a la normatividad que emita la *Oficialía Mayor* del Gobierno del Distrito Federal, (a quien le corresponde el despacho de la administración y desarrollo de personal, servicio público de carrera, administración de recursos materiales, etc.).

Luego entonces, este funcionario de acuerdo al presupuesto autorizado por esta misma, tendrá que dirigir y supervisar actividades de planeación y desarrollo de los recursos humanos dentro de la Procuraduría, siempre y cuando lo haga de conformidad con lo establecido en las Condiciones Generales de Trabajo de los trabajadores del Gobierno del Distrito Federal.

Concerniente a su actividad administrativa dentro de la Procuraduría debe de "...atender y orientar al personal en trámites administrativos y gestionar sus prestaciones, además de controlar los movimientos, plantillas y registro de asistencia del mismo. Y lo más importante tramitar los movimientos de plazas y realizar el pago de sueldo y remuneraciones al personal de la Procuraduría..."⁽⁶⁶⁾

Cabe distinguir que dentro del personal de la Procuraduría no solamente existen trabajadores con plaza, si no que también existen "prestadores de servicios profesionales" a quienes se les contrata bajo el régimen de honorarios asimilables a salarios, careciendo entonces de alguna prestación otorgada a aquellos trabajadores que son de base (Sindicato, ISSSTE, prestaciones, vales, bonos, etc.), situación por demás contraria a la naturaleza de la Procuraduría pues este personal desempeña el mismo trabajo que el de base. Proponemos al respecto que esto sea modificado a la brevedad a fin de que se igualen las condiciones de trabajo a todo el personal, dependiendo de sus funciones específicas.

Asimismo y puesto que resulta importante el apoyarse de aquellas personas que deseen realizar su *servicio social* en la Institución, para lo cual deberá elaborar y proponer los convenios de colaboración con las diversas instituciones educativas del Distrito Federal y del interior del país que así lo requieran.

Observamos que de esta área depende el bienestar del personal de la Procuraduría, ya que es la encargada de operar cualquier movimiento en recursos

⁽⁶⁶⁾ Idem

humanos, de pago de nómina y en general de la normatividad de toda la estructura ocupacional de la Institución, estableciendo para ello los mecanismos para su control y la gestión de cualquier trámite relacionado a sus prestaciones como trabajadores.

3.2.1.1 JEFATURA DE UNIDAD DEPARTAMENTAL DE INFORMATICA Y DE RECURSOS HUMANOS.

Esta Unidad tienen como principal objetivo el apoyar a las diversas áreas integrantes de la Procuraduría en lo que toca al desarrollo e implementación de sistemas de computación necesarios para la elaboración, integración y evaluación de documentos, informes y estadísticas que se deriven de las gestiones que en cada una de ellas se realizan. Asimismo deberá de llevar la dirección de todo el personal adscrito a la Procuraduría para llevar un perfecto control respecto a sus movimientos internos (por ejemplo vacaciones, licencias, prestaciones, etc.).

En lo que respecta a la informática, tendrá que desarrollar programas de procesamiento de datos que proporcionen una mejor operación y control de las diversas actividades que se realizan en la Institución, así como diseñar e implantar los sistemas de cómputo convenientes a facilitar el análisis y la evaluación de la documentación relativa a los trámites que se llevan a cabo dentro del procedimiento de la conciliación y defensoría.

RECIBO CON
FALLA DE ORIGEN

Concluyendo, visto que el sistema de procesamiento de datos es vital para el buen funcionamiento de la Procuraduría es de suma importancia que exista esta área dentro de la misma, ya que también se encarga de efectuar el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos informáticos, pilares en la organización interna de la Procuraduría, así como en el desempeño de la labor que tiene encomendada cada uno de sus miembros.

3.2.1.2 COORDINADOR DE RECURSOS FINANCIEROS.

Esta área tiene como principal objetivo supervisar llevar el control del ejercicio y óptimo aprovechamiento de los recursos materiales y financieros que le sean asignados a la Procuraduría, siempre de conformidad con la normatividad de las diversas dependencias del Distrito Federal. Le corresponde proporcionar los servicios generales que requieran todas las áreas que la conforman con el fin de que estas desarrollen en mejores condiciones cada una de sus funciones.

Para lograr su propósito, es necesario integrar el anteproyecto de Presupuesto y el Programa Anual de Adquisiciones de la Procuraduría (obviamente previa autorización del Procurador General) esto con el fin de ejercer y controlar aquel presupuesto que les sea autorizado, para emplearlo en todas aquellas compras de artículos de consumo y de bienes de capital que se requieran, informando acerca del abastecimiento de los bienes y realización de adquisiciones.



Esta es la Unidad encargada de supervisar la ejecución de obras de mantenimiento tanto preventivo como correctivo de los bienes muebles, inmuebles o instalaciones en general, así como su respectiva remodelación y reparación.

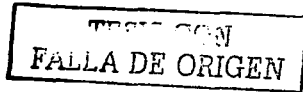
Luego entonces, le corresponde la pesada labor de abastecer a la Procuraduría en cuanto hace a sus necesidades materiales, para lograr así un mejor aprovechamiento de sus instalaciones y de esta manera se puedan desarrollar de manera favorable las labores dentro de la misma, siempre en coordinación con la Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales, organismos dependientes del Gobierno del Distrito Federal.

3.2.2 SECRETARIAS.

La definición de secretaria que nos da la Enciclopedia Encarta es aquella "Persona encargada de escribir la correspondencia, extender las actas, custodiar los documentos, etc., en una oficina, asamblea o corporación." O bien es la "Persona que está al servicio de otra persona para redactarle la correspondencia, custodiar sus documentos, etc."⁽⁴⁷⁾

Dentro de la Procuraduría se cuenta con todo un conjunto de secretarias quienes desempeñan diversas funciones, según el área donde se encuentran asignadas.

⁽⁴⁷⁾ ENCICLOPEDIA ENCARTA. CD ROM. Ob. Cit.



Así nos encontramos que cada Procurador Auxiliar de los que realizan su labor en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y que se encuentran adscritos a la Jefatura de Unidad Departamental de Contencioso, Amparos y Peritos, cuenta con una secretaria a su cargo quien los auxilia en la elaboración de demandas, de escritos de pruebas, promociones, etc.

De igual forma elaboran citatorios dirigidos a aquellos trabajadores con el fin de que se presenten con el Procurador Auxiliar a realizar alguna aclaración o bien a aportar más datos o documentos para la integración de su respectivo expediente.

Asimismo, los Procuradores Auxiliares adscritos al área de Conciliación, ya sea Individual o Colectiva pueden disponer de estas mismas Secretarias para la realización de Convenios o bien para las Comparecencias que se llegasen a realizar una vez terminada la conciliación.

Todas las áreas de la Procuraduría cuentan con su propia Secretaria. Su labor es de suma importancia ya que son quienes se encargan de ayudar a en el mejor desarrollo de las actividades de la Procuraduría, llevando una afable organización del trabajo. Sin embargo encontramos que su número es reducido lo que atrasa en gran manera la labor que realiza en su totalidad la Procuraduría, por lo que resulta obligado el aumento de dicho personal a fin de que resulte suficiente y responda a la gran demanda que presenta la Institución.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

3.2.3 PERSONAL DE RECEPCIÓN.

Este personal tiene la función de recibir a todos aquellos trabajadores que llegan a la Procuraduría con el fin de solucionar sus problemas laborales, solicitando así su oportuna intervención.

El trabajo que estos desempeñan es canalizar a estos trabajadores a las diferentes áreas de la Procuraduría, dependiendo de su género o de la naturaleza del asunto que quieran plantear. Por ejemplo, si solicitan el pago de sus utilidades se tendrán que canalizar con los Procuradores Auxiliares adscritos a la Unidad Departamental Conciliatoria Colectiva y Prevención para su correspondiente trámite; o bien si son mujeres trabajadoras con problemas laborales de cualquier índole, tendrán que turnarse con las Procuradoras Auxiliares de la Subprocuraduría de Atención a Mujeres para que delimiten el estado que guarda su conflicto laboral.

Una vez que se han entrevistado con el Procurador Auxiliar y si este estima necesario proponer la conciliación, el mismo personal de recepción de forma inmediata elaborará un citatorio para reunir a las partes en conflicto y así poder plantear el arreglo.

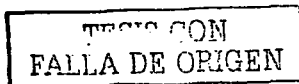
En el caso de que algún trabajador exponga un problema que no este dentro de nuestra competencia y jurisdicción, la recepción los remitirá aquellas instituciones que sean las indicadas para lograr la pronta solución del conflicto que expone, ya sea la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo o bien las diversas Procuradurías que se

encuentran establecidas en Municipios del Estado de México (Tlalnepantla, Cuautitlán, Ecatepec) o bien si es el caso en la jurisdicción de la República Mexicana.

Luego entonces, este personal es el primer filtro con el que cuenta la Procuraduría para que en caso de que entre de la problemática que expone el trabajador si sea competente, le sea atendido en el área correspondiente, y dado el caso de que no sea así se le considere en la Institución adecuada, agilizando con esto el trabajo y evitando la perdida de tiempo del mismo.

3.2.4 NOTIFICADORES.

Estos personajes se encargan (como su nombre nos lo indica) de notificar, comunicar o informar a la parte interesada o requerida por la Procuraduría aquellos avisos que tengan el carácter de importantes, a fin de que dicha Institución se asegure que se alleguen de este mensaje. Se ocupan en aquellos casos en que resulta importante la presencia del trabajador o trabajadora ya sea a efecto de comunicarle su fecha de audiencia, su audiencia de desahogo de la prueba confesional a su cargo, la presentación de sus testigos a la correspondiente audiencia de desahogo de la testimonial, cuando se necesite su urgente presencia ante el jefe del área correspondiente que lo requiera o bien ante el Procurador Auxiliar, por citar algunos ejemplos.



También se utilizan para notificar de aquellos asuntos que, a valoración de los Jefes de las diversas áreas, presenten una situación delicada o importante, por lo que resulte necesario que les sea informado a las partes mediante la vía personal.

En ocasiones, y debido a la carga de trabajo con que cuenta la Procuraduría y al número reducido de notificadores, se ha optado por mandar algunos requerimientos por correo, lo que entorpece la comunicación directa del trabajador con la Institución que lo representa ya que muchas de las veces este correo llega retrasadamente o bien se pierde en el camino y nunca llega al destinatario.

Actualmente, la Institución cuenta únicamente con 6 notificadores adscritos a las diversas áreas que conforman la Procuraduría, lo cual hace imposible que todas las notificaciones se hagan por vía particular, sin embargo dentro de las que se llevan a cabo estos así como las que se efectúan por correo certificado o telégrafo, encontramos un número mensual promedio de 530 notificaciones hechas de manera personal por uno de estos notificadores, lo cual refleja la gran labor que estos realizan a favor del buen funcionamiento de la Procuraduría para que esta a su vez brinde cada vez un mejor servicio a los trabajadores que son sus usuarios.⁽⁴⁸⁾

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

⁽⁴⁸⁾ Fuente: Subprocuraduría de Conciliación y Defensoría de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal.

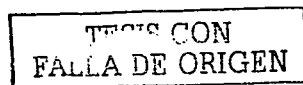
CAPITULO IV.

FUNCIONAMIENTO DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

En el presente Capítulo se hace un análisis de las funciones que realiza la Procuraduría así como la efectividad de las mismas. Y ya que revisten un carácter social, se tiene por inicio la asesoría y como principal actividad para la solución de conflictos laborales la conciliación, a cual es llevada a cabo por los Procuradores Auxiliares, quienes al obtener una amigable solución lo tendrán que asentar en actas o convenios, o bien en su defecto turnar el asunto a la elaboración de la demanda para su posterior representación en juicio ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

Esto es a grandes rasgos la actividad que lleva a cabo la Institución, sin embargo no es tan simple y en este Capítulo se hará un análisis detallado de estas, donde veremos reflejado el esfuerzo que día a día realiza en pro de la defensa de los derechos laborales.

4.1 ORIENTACIÓN Y ASESORIA.



Esta función que desempeña la Procuraduría corresponde a la inicial o básica, ya que se constituye en pieza fundamental para una buena conducción del

trabajador que acude a esta en busca de ayuda en la solución de sus dudas y conflictos laborales.

Así tenemos que es desde aquí donde se comienza con toda la labor del personal integrante, de ahí que derive la importancia de su estudio a fondo en el presente trabajo de investigación.

4.1.1 ASESORIA JURÍDICA.

La orientación es la etapa inicial con la que inicia su intervención la Procuraduría. Sin embargo, antes de entrar de lleno a su exposición y para entender a que se refiere el término asesoría es conveniente mencionar su definición.

La enciclopedia Encarta la precisa como aquel "Oficio de asesor, estipendio u oficina del mismo, lo que nos remite al término asesor que proviene del latín *assessor*, *assidere* que significa asistir, es decir proporcionar algún consejo o dictamen. Hablando en términos jurídicos entendemos por asesor a aquel abogado que sirve de consejero a una persona que no entiende en leyes."⁽⁴⁹⁾

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal tiene como tarea fundamental el brindar asesoría de forma gratuita a todos aquellos trabajadores, los beneficiarios de éstos y a sus Sindicatos cuando tengan dudas acerca de la

⁽⁴⁹⁾ ENCICLOPEDIA.ENCARTA CD ROM. Ob. Cit.

aplicación de las normas laborales, o bien que se vean afectados por la inobservancia patronal de las mismas. Además de dar respuesta a las consultas jurídicas que formulen en relación con las cuestiones y controversias derivadas de la aplicación de las normas de trabajo y de la seguridad social (artículo 3º de su respectivo Reglamento).

Respecto de la prestación del servicio en general, el Reglamento en su *Capítulo II* es muy conciso pues estipula los términos se puede ofrecer el mismo en todas las áreas y etapas del procedimiento, esto es desde la asesoría hasta la conclusión del asunto, independientemente de la forma en que este se haga. En general señala que todos los servicios que proporcione la Procuraduría serán gratuitos y es obligación de todo solicitante acudir puntualmente a las citas, audiencias y diligencias en las que sea requerida su presencia y proporcionar oportunamente los datos y documentos que para su defensa le sean requeridos. En caso contrario la Procuraduría quedará relevada de toda responsabilidad.

Como sabemos, los Procuradores Auxiliares actúan a petición de los interesados, es decir cuando un trabajador asiste a las oficinas de la Institución y solicita asesoría para aclarar sus dudas respecto a la aplicación del orden laboral o bien por motivo de un conflicto de trabajo que ha surgido con su patrón. Una vez expuesta su queja ante dicho funcionario que se encuentra adscrito a cualquiera de las áreas conciliatorias, estos proporcionarán el servicio ajustándose al ámbito de su respectiva competencia.

Resulta importante señalar que el procedimiento ante la Procuraduría se inicia solamente con la presentación de una queja, la cual puede originarse principalmente por:

- **Despidos injustificados.**
- **Retenciones o reducciones del salario.**
- **Finiquitos por renuncia voluntaria.**
- **Violación a las condiciones de trabajo.**
- **Pago del Reparto de Utilidades.**
- **Rescisiones indebidas al contrato de trabajo, etc.**

Los motivos anteriores sólo son un ejemplo de toda la diversidad de problemas que enfrenta el trabajador por el simple hecho de desempeñar su trabajo, y por que la empresa se encuentra infringiendo sus derechos laborales.

Cada vez que asiste un trabajador a solicitar asesoría, le son tomados sus datos los cuales se vierten en una *cédula de seguimiento*, esto con el fin de sentar un antecedente de esta persona para que en caso de que no decida en ese momento interponer la queja formal en contra de la empresa, se tengan ya los datos una vez que vuelva. Además que es de gran utilidad para dar el debido rastreo a la queja presentada por el trabajador.

El formato de esta cédula contiene los siguientes datos:

- 1.- **Nombre y domicilio del quejoso.**

- 2.- Nombre del patrón y domicilio legal.
- 3.- Fecha de ingreso al trabajo.
- 4.- Categoría o Puesto asignado al trabajador.
- 5.- Salario diario e integrado.
- 6.- Horario de labores.
- 7.- Motivo de la queja.
- 8.- Fecha y hora de citas. (Desde la asesoría inicial, fechas de las citas diferidas y el resultado de las mismas).
- 9.- Forma de terminación del asunto. (Ya sea convenio, retiro de queja o bien que haya sido turnado para la elaboración de demanda).
- 10.- En su caso, la propuesta económica presentada al patrón, y contrapropuesta del mismo.
- 11.- Número de citatorio (folio).
- 12.- Fecha de prescripción de la acción a reclamar, la cual depende de la problemática que exponga el trabajador.

En el caso del área de atención a mujeres trabajadoras, debido a que los asuntos que se manejan son excepcionales, se procede al llenado de una especial *cédula de registro para mujeres trabajadoras*, que es independiente de la cédula de seguimiento. Esta tiene el fin de brindarle mayor atención a la solicitante al facilitar la localización del problema en específico y así brindarle la atención debida, al mismo tiempo de canalizarla a las Dependencias de apoyo con las que cuenta esta área.

Si hablamos del total de quejas que se ventilan en la Procuraduría, un 90% están en su deber proceder y por consiguiente esta Institución le brinda todo su apoyo para una rápida solución el problema que le atañe. Los artículos 530 al 536 de la Ley Federal del Trabajo son los que contienen la forma en que se debe proceder, o en que casos se debe hacer, así como su correspondiente Reglamento.

Asimismo, y como un dato estadístico podemos señalar que se brindan de forma mensual en la Procuraduría aproximadamente 3500 asesorías, tanto a trabajadores y trabajadoras en conflictos laborales individuales, a trabajadores y Sindicatos en conflictos colectivos así como a menores trabajadores.⁽⁵⁰⁾

Encontramos que esta etapa es elemental para otorgar un debido servicio al trabajador, ya que de ello depende una buena canalización a su problema, ahorro de tiempo y cubrir con la necesaria orientación de los derechos que estos poseen, para que en caso de resultar necesario los conozcan y los hagan valer.

4.1.2 ETAPA CONCILIATORIA.

El surgimiento de conflictos entre patrones y trabajadores no es solo el resultado del ejercicio cotidiano de la propia relación de trabajo, ya que en ella no solo

⁽⁵⁰⁾ Fuente: Subprocuraduría de Conciliación y Defensoría de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal.

existen aspectos de coincidencia, si no también intereses distintos que pueden conducir a un enfrentamiento.

Y es aquí cuando alguna de las partes (que en la mayoría de los casos es el trabajador), se ve en la necesidad de acudir a las autoridades solicitando su intervención para la disolución del conflicto y así promover la autocomposición de las partes agotando la vía conciliatoria, con apoyo en las disposiciones que para tal efecto señala la Ley Federal del Trabajo, así como los demás ordenamientos laborales.

Haremos una especial mención a este tema debido a que (como en el capítulo pasado se refirió), representa el fin primordial para el cual fue creada la Procuraduría. Así pues, para entender esta etapa cabe señalar lo que significa conciliación, que como nos lo indica el Diccionario Jurídico es aquel "Acto o intento de llegar a un acuerdo entre las partes en litigio para evitar la demanda judicial."⁽⁵¹⁾

Para Rosalío Bailón Valdovinos "Conciliación laboral es aquella diligencia en la que el órgano laboral trata de avenir a las partes, o bien la plática ante el órgano laboral para tratar de poner fin a una controversia".⁽⁵²⁾

Este acuerdo es planteado precisamente en una plática conciliatoria por el Procurador Auxiliar quien funge como conciliador, es decir que su labor es concertar, reconciliar o poner de acuerdo a los que estaban opuestos entre sí.

⁽⁵¹⁾ DICCIONARIO JURIDICO 2002, Editorial Desarrollo Jurídico. CD ROM.

⁽⁵²⁾ BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Ob. Cit. Pág. 114.

“La diferencia que existe con el arbitraje es que este último remite a las dos partes de un litigio respecto a una tercera, cuya decisión se comprometen a aceptar. En cambio, la conciliación plantea el arreglo, sin que el intermediario tenga alguna participación respecto a la decisión que las partes deseen tomar”.⁽⁵³⁾

Sin embargo, la labor de la Procuraduría no es tan ajena a esta figura ya que recordemos que se auxilia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje para remediar los conflictos laborales que ante ella se presentan. Tan es así que Bailón Valdovinos lo define como “Conocimiento y decisión de los asuntos laborales por las Juntas de Conciliación y Arbitraje”⁽⁵⁴⁾.

Para finalizar con estas diversas ópticas de la conciliación, por nuestra parte entendemos a la conciliación como el procedimiento en virtud del cual las partes encuentran equilibrio en el reclamo de sus derechos y obligaciones de acuerdo con los lineamientos del propio derecho. Representa equidad y es de gran importancia social ya que mediante la sugerencia de avenencias trata de conseguir que las partes lleguen a un acuerdo, sin los consecuentes incidentes de un juicio laboral.

Ahora bien, una vez que se sugirió la amistosa solución para dirimir las desavenencias y se logró, debe de quedar debidamente aceptado por las partes haciendo constar los resultados en actas o convenio autorizados por los Procuradores Auxiliares, documentos que detallaremos más adelante.

⁽⁵³⁾ DICCIONARIO JURIDICO 2002 CD ROM. Ob. Cit.

⁽⁵⁴⁾ BAILON VALDOVINOS, Rosalio Ob. Cit. Pág. 111

Estos funcionarios intervienen encausando a las partes hacia un avenimiento y constituyéndose así como amigables componedores facilitando en entendimiento de los intereses de las partes en conflicto, por esto reciben el nombre de “conciliadores”.

Ahora bien, la etapa conciliatoria inicia una vez que el Procurador Auxiliar estima conveniente girar un citatorio a la empresa para plantearle el conflicto motivo de la queja del trabajador en una platica de conciliación con un mínimo de 48 horas al día que esta se va a llevar a cabo. Este citatorio tiene como finalidad el llamar a la empresa objeto de la inconformidad y reunirla con el trabajador para que escuche los motivos que tuvo este, así como sus pretensiones y así poder plantear la posibilidad de algún arreglo.

Cabe aclarar que el simple hecho de girar este citatorio no implica que ya se esté demandando al patrón puesto que como ya mencionamos anteriormente, las funciones de la Procuraduría son de tipo administrativo inicialmente y se limitan a proponer soluciones amistosas al conflicto planteado con el fin de evitarle al trabajador el tiempo que implica el juicio, y es hasta que se ha acabado la etapa conciliatoria y no se llegó a la solución del conflicto cuando se procede a iniciar con la elaboración de la demanda formal.

Dado el caso que el patrón o empresa no acuda sin causa justificada, se faculta al Procurador General para que imponga la *medida de apremio* que proceda. Este funcionario las podrá emplear para que las personas concurran ante la Procuraduría,

cuando su presencia sea indispensable. Estas van desde multa de hasta 50 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública o arresto hasta por 36 horas.

No obstante lo anterior es letra muerta puesto que desafortunadamente en la práctica estas no se aplican, y la justificación es que si la función propia de la Procuraduría es conciliar a las partes, este fin se podría ver afectado si es que se toman medidas en contra del patrón, lo que entorpecería el avance del procedimiento o juicio. Entonces, si al primer citatorio la empresa no se presenta el Procurador Auxiliar procede a girar un segundo citatorio, esto con el fin de agotar al máximo la conciliación.

Ya no existen terceros ni cuartos citatorios puesto que esto retardaría la elaboración de la demanda o por el transcurso del tiempo podría prescribir la acción a reclamar, por lo que sí es que la empresa no se presenta al segundo citatorio inmediatamente se turna al área competente para la respectiva elaboración de demanda.

Cuando es el trabajador quien no acude a la cita, la Procuraduría da de baja su queja tomándolo como falta de interés y se archiva la cédula de seguimiento, estableciendo un antecedente de su visita, para que en el caso de que este llegue a regresar ya se cuente con sus datos generales. El Procurador Auxiliar procede a levantar una constancia de la asistencia de la empresa y firma el citatorio correspondiente constatando su comparecencia a la cita conciliatoria.

Ya una vez que hemos explicado el procedimiento que se lleva a cabo en caso de que la empresa o patrón sean omisos al llamado de la Procuraduría, forzosamente prosigue el exponer el procedimiento a seguir si es que ambas partes se presentan a la cita conciliatoria.

El capítulo VII del Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo versa sobre el Procedimiento de Conciliación, y para esta etapa nos señala que *“una vez presentes las partes, el día y hora señalados, el Procurador Auxiliar encargado de la conciliación, atendiendo a los razonamientos que aquellas expongan, propondrá soluciones conciliatorias y equitativas para el arreglo de las diferencias o conflictos, y hará constar los resultados obtenidos en actas autorizadas que al efecto se levanten.”*

A estas se les nombran *actas de conciliación*, e inician su redacción constando el lugar, hora y fecha en que se inicia la plática; posteriormente se señala el fundamento legal (que lo encontramos en el ya mencionado Capítulo VII del Reglamento) y por último se indica el número de citatorio, nombre y número de mesa donde se ubica el Procurador Auxiliar. Posteriormente se asienta el nombre del quejoso conjunto a su domicilio, así como para quien este prestaba sus servicios personales, el nombre de quien comparece por dicho patrón y el carácter que ostenta dentro de la empresa o bien dentro del poder que esta le otorga para comparecer a la cita, identificándose y acreditando debidamente su personalidad así como señalando su domicilio.

A continuación se sigue con una relación de hechos, es decir con la explicación de cómo transcurre esa conciliación, por lo que se asienta la propuesta de

arreglo de la parte trabajadora y la contrapropuesta de la parte patronal. En este sentido, la Procuraduría queda facultada para rechazar cualquier propuesta de arreglo que resulte notoriamente lesiva a los intereses de los trabajadores.

Una vez realizado el consenso entre las partes se expone lo que ambas manifiestan al respecto y se procede a emitir un dictamen en los siguientes sentidos:

- ◆ **Diferir audiencia:** que significa señalar nueva fecha para la celebración de la conciliación, y sucede por ejemplo cuando el representante de la empresa o bien el patrón quiere consultar la propuesta para valorarla y así plantear una contrapropuesta, o bien si la queja versa sólo por anomalías laborales para evaluar la posibilidad de la rectificación, etc.

- ◆ **Celebrar convenio;** ocurre cuando ambas partes se han puesto de acuerdo respecto a las cantidades a pagar y a recibir, siempre que sea a entera conformidad del trabajador.

- ◆ **Turnar a demanda;** se efectúa una vez que ambas partes no han llegado a un arreglo y se da ya sea por que la propuesta patronal no fue satisfactoria para el trabajador, o porque la empresa de inicio se niegue a pagar alguna cantidad en la Procuraduría por declarar que no le asiste el derecho al quejoso, etc.

La redacción concluye citando la hora en que ha finalizado la cita conciliatoria, firmando al margen los comparecientes y al calce el Procurador Auxiliar que intervino en la misma.

La Procuraduría no admitirá la presencia de abogados o gestores particulares de los trabajadores en el procedimiento de conciliación. Esto resulta muy razonable, puesto que la Procuraduría esta creada para aquellos trabajadores que carecen de las posibilidades de una defensa particular por su situación económica. Luego entonces, la Procuraduría se reserva la negativa de prestar el servicio si es que el quejoso ya contrató los servicios de un abogado, en el entendido de que son los Procuradores Auxiliares quienes tienen la función de actuar en defensa de ellos sin ningún fin lucrativo.

En nuestra opinión, el Reglamento de la Procuraduría debería contener un artículo que fuera en el sentido de que las partes que se encuentran directamente afectadas por el conflicto y específico la empresa o patrón, sean únicamente quienes comparezcan en forma personalísima a la conciliación sin abogados patronos, asesores o apoderados (al igual que sucede en el procedimiento de conciliación llevado a cabo ante la Junta de Conciliación).

Cimentamos lo anterior en que la conciliación practicada directamente con los interesados en el conflicto, es la mejor forma de resolver sus problemas porque ellos son la primera y última instancia; es decir que tratándose de personas físicas resulta necesaria la comparecencia del patrón pues es él quien tiene el contacto directo con los trabajadores, lo que indudablemente facilita el entendimiento y la solución del conflicto; y si es el caso de personas morales, quien comparezca debe ser no sólo alguien que mantenga un contacto interno o directo con el personal de la empresa, que

conozca los problemas y situaciones que generen conflicto dentro de la misma si no que además tenga las suficientes facultades para dar una resolución personal, directa e inmediata.

Observamos que en la practica, (y por que lo contempla el Reglamento nada al respecto) dentro de la Procuraduría se da un retraso a la solución de los conflictos porque la mayoría de las personas que se presentan a atender las citas son abogados externos, lo que sujeta al Procurador Auxiliar a tener que diferir en repetidas ocasiones la platica conciliatoria para que ellos presenten la propuesta al patrón o empresa y autorice una respuesta. Asimismo ocurre que el personal que acude a las citas no es el mismo, por lo que muchas veces no dan respuesta por desconocer el contenido de la anterior platica.

Ahora bien no podemos dejar a un lado la labor del Procurador Auxiliar que al haber llegado a un arreglo conciliatorio y ambas partes se encuentran de acuerdo respecto a la solución, se pueden dar dos casos:

- **Comparecencia.-** Ser da cuando el origen de la queja se trata de anomalías laborales, inscripción al IMSS, retención de salario, cambio en las condiciones de trabajo, pago de utilidades, o bien una vez que se haya despedido al trabajador se le puede reinstalar al trabajador, concretando este acuerdo en dicha acta.

- **Convenio.-** Como ya se hizo referencia, se originan una vez que las partes se han puesto de acuerdo en el monto de la indemnización; el

Procurador Auxiliar lo asienta así en el *acta de conciliación* y procede al llenado de una *hoja guía para convenios* la cual contiene los siguientes datos:

1.- Nombre del Procurador Auxiliar que lo celebra.

2.- Nombre del Trabajador, fecha de ingreso, categoría, salario diario.

3.- Nombre del Patrón.

4.- Fecha de despido o en su caso de la renuncia voluntaria.

5.- Montos de las prestaciones, es decir, las cantidades a pagar por concepto de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad y gratificación o indemnización.

6.- Cantidad total a pagar y la forma de pago, que puede ser en una sola exhibición ese mismo día, y si es el caso estaremos hablando de un CONVENIO FINIQUITO; de no ser así, es decir que en el convenio se estipulen fechas de pago diferidas o bien esté pendiente de cumplimentarse en su totalidad, se celebrará un CONVENIO A FUTURO CUMPLIMIENTO, en el cual se establecerá una pena convencional al patrón para que en caso de que incumpla con el pago señalado el día y hora pactados, se le finque una pena que consistiría en el pago de un día de salario del trabajador por cada día de mora.

7.- Y por último el nombre de la secretaria quien realiza el convenio.

Con estos datos se turna dicha hoja a una secretaria para la debida realización del convenio, donde apreciamos la materialización de la labor conciliadora de la Procuraduría, ya que al realizarse se cumple con lo marcado por el art. 33 de la

Ley Federal del Trabajo que nos dice que todo convenio o liquidación para tener validez debe hacerse de forma escrita y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo originen y los derechos que comprende. Este precepto señala que debe ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que en su momento lo aprobará si no contiene cláusula contraria a derecho, misma aceptación que realiza la Procuraduría puesto que sus convenios no son ratificados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Esta situación en ocasiones resulta contraproducente, ya que si bien es cierto el texto solicita que dicho asunto se archive como total y definitivamente concluido en la Procuraduría, por el simple hecho de no tener la debida ratificación, algunos trabajadores mal asesorados demandan a la empresa pues la Junta Local no tienen noticia de que ya se dio por pagado en otra instancia y da entrada a la demanda, dando así poca fuerza a los convenios efectuados ante la Institución o bien ocasionando que muchos asuntos que se concilian en la misma sean pagados mediante convenios directamente presentados en la Junta, dejando completamente de lado el esfuerzo realizado por el Procurador Auxiliar Conciliador.

Estadísticamente, dentro de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal en el lapso de un mes aproximadamente se celebran 2200 conciliaciones, se realizan 700 convenios donde se hace entrega de \$ 8,200,000.00 de pesos en promedio por concepto del pago de indemnizaciones por despidos injustificados, o del pago de prestaciones devengadas como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional o salarios. Con estos convenios conciliatorios se ven beneficiados

alrededor de 590 trabajadores; este número incluye a hombres, mujeres y menores trabajadores. ⁽⁵⁵⁾

Finalizando con nuestra apreciación es que en la eficacia de las funciones conciliadoras radica la prevención y resolución previa de los conflictos laborales, evitando que estos se promuevan en las fases del litigio ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Debido a esta importante tarea que desempeñan, resulta urgente aumentar el número de conciliadores dentro de la Procuraduría. Otra observación es en el sentido de que visto dicho documento ya contiene las firmas de aceptación de la negociación y en los casos de convenios finiquitos ya fueron cubiertos, no se estime necesario que los partícipes se presenten personalmente en la Junta, y sean tomados como válidos y sobre todo como definitivos ante cualquier instancia.

4.2 DEFENSORÍA Y REPRESENTACIÓN CONTENCIOSA.

Esta etapa dentro del ejercicio de la Procuraduría es la que define su distinción, ya que es donde refleja la lucha que se libra día a día en los Tribunales de Trabajo por la dignificación de la clase trabajadora y la consideración a sus derechos.

⁽⁵⁵⁾ Fuente: Subprocuraduría de Conciliación y Defensoría de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal.

Igualmente y no menos importante resulta la labor que realiza dentro, el personal encargado de capturar datos y elaborar las demandas puesto que de ellos depende una adecuada defensa y el logro de las pretensiones que se soliciten.

4.2.1 ELABORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE DEMANDAS.

Esta etapa le corresponde a la Jefatura de la Unidad Departamental de Contencioso, Amparos y Peritos, sólo en el caso de demandas normales de hombres trabajadores o mujeres que no presenten un asunto especial; cuando una mujer trabajadora que exponga una queja que amerite atención especial, es decir que presente algún caso de los que conoce la Subprocuraduría de Atención a Mujeres Trabajadoras, se le turnará para su trámite.

El Reglamento de la Procuraduría en su Capítulo VIII relativo a la Defensoría, nos da la pauta para prestar este servicio, el cual "consiste en la representación y patrocinio de los trabajadores y trabajadoras, sus sindicatos o beneficiarios ante los órganos administrativos jurisdiccionales y cualquier institución pública o privada en los conflictos que se susciten con motivo de las relaciones de trabajo y en el ejercicio de las acciones e interposición de los recursos legales que procedan en defensa de los derechos". (Artículo 36).

Ahora bien, cuando el Procurador Auxiliar procede a solicitarle al quejoso los datos que se requieren para la elaboración de su demanda correspondiente, así como los siguientes documentos, quedándose la Procuraduría sólo con fotostáticas para posteriormente requerir originales, en caso de ser necesario:

- a) Credencial de elector del quejoso.
- b) Comprobantes de trabajo como talones de pago, credenciales del trabajo, recibos, contratos individuales o colectivos de trabajo, hoja rosa del IMSS, estados de cuenta bancarios (en caso de que la nómina les sea depositada en algún Banco) o cualquier otro documento con el cual acredite el trabajador haber laborado en la empresa demandada o bien haya recibido algún salario por parte de la misma.
- c) Carta de hechos, donde narren cuales fueron las circunstancias origen del problema (dónde, cuándo, cómo, lugar, fecha, hora, etc.).
- d) Identificación de testigos presenciales de los hechos materia del litigio.
- e) Plano o croquis de la localización de la fuente de trabajo demandada. Si no corresponde al lugar físico de donde prestaba sus servicios el trabajador, es decir si este desempeñaba sus labores en un establecimiento y no directamente en la empresa, anexar croquis de la ubicación de este para precisar donde ocurrieron los hechos. Además de señalar entre que calles se encuentran y especificar el domicilio exacto (Calle, número, Colonia y Delegación Política).
- f) Si existe algún documento como denuncia penal, acta administrativa, renuncia, etc. proporcionarlos; y en caso de que no se tengan elaborar un

escrito donde precise que tipo de documento era, describa el contenido de mismo y si lo firmó, en que lugar.

g) Y/o cualquier otro documento que tenga el trabajador y que lo vincule con la empresa demandada.

Una vez que se tienen estos documentos, se procede a llenar la *Cédula de Registro de Datos para demanda*, que resulta fundamental para la elaboración de la misma ya que de ella se vacían los datos que constituirán el escrito inicial y ayudará a no verse retardado el procedimiento ante las Juntas.

La Cédula contiene 34 numerales en los que se precisa que dato en concreto se necesitan; dentro de los más importantes tenemos:

- 1.- Nombre y domicilio del trabajador, adjuntando la acción principal a reclamar (indemnización por despido injustificado, por riesgo de trabajo, por muerte, finiquito por renuncia, etc.).
- 3.- Nombre de la empresa, domicilio y actividad de la misma. Así como el nombre del patrón o propietario y el de sus jefes inmediatos.
- 4.- Fecha de ingreso a laborar junto con el tipo de contratación; precisar si se firmó contrato o no y vigencia de los mismos. Y si es el caso de estar sindicalizado, proporcionar el contrato colectivo.
- 6.- Puesto o cargo que desempeñaba el trabajador, y descripción de las actividades.

7.- Salario diario nominal y salario diario integrado; fecha de cobro del mismo. Además de su horario de labores y días de descanso.

9.- Precisar cual es el problema en concreto, si es despido señalar fecha de separación o despido, hora, lugar, nombre y cargo de quien lo despidió, motivo del despido, si posee notificación por escrito del mismo, si firmó algún documento (renuncia, documento en blanco, finiquito, etc.)

10.- Si contaba con todas las prestaciones de ley (IMSS, INFONAVIT, Pago de Utilidades, etc.).

11.- Nombre de testigos presenciales de los hechos.

12.- Desglose de todas y cada una de las acciones y prestaciones a reclamar, como indemnización, reinstalación, rescisión, finiquito, etc.

Estos son a grandes rasgos algunos de los datos que sirven como guía para la elaboración de la demanda; y como nos lo marca el mismo Reglamento, resulta de "responsabilidad exclusiva del trabajador veracidad de los informes y documentos que le sean proporcionados al Procurador Auxiliar que tome estos datos, así como deberá proporcionar oportunamente los datos y documentos que para su defensa le sean requeridos". Obviamente en caso contrario la Procuraduría quedará relevada de toda responsabilidad.

Una vez que ya se elaboró la demanda, se pide al trabajador que la firme así como un poder laboral donde otorga poder amplio a todos los Procuradores Auxiliares que conforman la Procuraduría con el fin de que comparezcan ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y demás autoridades laborales,

administrativas o penales competentes y procedan a la defensa del quejoso, ahora ya actor en juicio. Se presenta la demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y dependiendo de la Junta Especial a donde sea radicada, se le asignará al Procurador o Procuradores Auxiliares adscritos a la misma.

Ahora bien, también le corresponde a la Jefatura de la Unidad Departamental de Contencioso, Amparos y Peritos, elaborar el correspondiente amparo en caso de que al final del proceso, se dictamine un laudo que sea desfavorable al trabajador.

El amparo se promueve por la persona agraviada, quien en general debe exponer detallada y claramente las razones por las cuales las autoridades o las leyes que se les aplican violan sus garantías individuales o derechos subjetivos. Este trámite es el que lleva a cabo la Procuraduría una vez que la Junta Especial respectiva ha emitido el correspondiente laudo y dio por terminada la fase del litigio.

Pará tal efecto, el expediente es turnado a la Jefatura de la Unidad Departamental de Contencioso, Amparos y Peritos para que revisen minuciosamente los agravios que se han cometido en contra de las pretensiones del trabajador y procedan a elaborar así como a presentar la demanda de amparo correspondiente ante las autoridades competentes.

Sin embargo y por obvias razones, se puede dar el caso en que la Procuraduría niegue la prestación de este servicio de defensoría; que entre las de mayor

importancia encontramos cuando los datos que se proporcionen para obtener el servicio resultaran falsos; desatendan dos o más citatorios; no proporcionen información y elementos probatorios necesarios; Intervengan abogados o gestores particulares; y una vez que haya sido revocado el poder originalmente conferido, pretenda posteriormente y sin justificación ser nuevamente representado por la Procuraduría.

Con todo y esto, fuera de estos casos, la Procuraduría deberá prestar sus servicios a los trabajadores y trabajadoras, sus sindicatos o beneficiarios aún cuando no dispongan de las pruebas indispensables, debiendo advertirlos de las posibles consecuencias, lo que resulta dentro de la secuencia del juicio, un verdadero entorpecimiento a la labor del Procurador Auxiliar ya que en todos los litigios lo más importante son las pruebas, y prácticamente en la mayoría de los casos los trabajadores no allegan de estas a los abogados, lo que conlleva a la pérdida del juicio por carecer de elementos de prueba. En este caso se debe de obligar el trabajador a aportar los datos y documentos necesarios para la comprobación de su dicho ante la Junta, y en caso contrario señalarles una responsabilidad o bien, que la Procuraduría les retire el servicio, puesto que así se desahogaría un poco la carga de trabajo que tienen los Procuradores y pondrían la atención debida a aquellos asuntos en los que el trabajador si es participativo y colabora con el equipo de la Procuraduría.

Este esbozo de tareas encomendadas en esta etapa deja ver el inmerso esfuerzo que se realiza dentro de la Jefatura de la Unidad Departamental de Contencioso, Amparos y Peritos. De igual forma y sin restarles importancia, se debe

reconocer la intensa labor que realizan los Procuradores Auxiliares adscritos a la Junta Local, quienes gestionan los litigios desde que este comienza con la presentación de la demanda hasta que concluye con el laudo o resolución, y no siendo suficiente esto si estos resultan desfavorables al trabajador también representan el consecuente juicio.

Resultaría insistente enaltecer el trabajo que implica llevar a cabo esta etapa, así que podemos concluir mencionando las estadísticas con las que cuenta el área a quien se le asigna todo este trámite, así tenemos que se presentan un promedio de 530 demandas mensualmente en las cuales se patrocinan tanto a trabajadores como a Sindicatos ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. Asimismo, se cuenta en el mismo periodo con la interposición de 10 amparos aproximadamente.⁽⁵⁶⁾

4.2.2 ASIGNACIÓN DE UN PROCURADOR AUXILIAR ADSCRITO A LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Esta asignación se encuentra íntimamente ligada con la etapa antes referida puesto que es en la etapa de elaboración y presentación de demanda cuando inician en ejercicio los Procuradores Auxiliares adscritos a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal.

⁽⁵⁶⁾ Idem

Al iniciar la queja el trabajador dentro de la misma Procuraduría, se le asigna abogado como ya se expuso, una vez que no ha habido arreglo conciliatorio o bien cuando la parte patronal no se ha presentado a comparecer. Una vez que se elabora la demanda y se presenta ante la Oficialía de Partes de la Junta Local de Conciliación, es ahí donde se le asigna un número de Junta Especial donde deberá ser radicada, lo cual depende de la actividad o giro de la empresa. Posteriormente, se cita al trabajador en las oficinas de la Procuraduría para indicarle que Procurador Auxiliar adscrito a la Junta Local será quien lo represente en juicio, así como hacer de su conocimiento la fecha de su primera audiencia o el estado procesal que guarda su expediente.

Una vez que ya se cuenta con dicho número, el Procurador Auxiliar designado a esa Junta Especial será el responsable de la representación del quejoso en juicio, y será quien se encargue de darle seguimiento así como de rendir algún informe respectivo si así se lo solicitaren ya sea sus jefes inmediatos o bien el propio trabajador.

Estos funcionarios tienen la responsabilidad de representar los intereses del trabajador en un juicio laboral, así que por esto es de suma importancia que realicen su labor siempre con la participación del trabajador, pues él quien personalmente ha sido agraviado en sus derechos laborales y es quien debe de allegar los medios necesarios para su debida tutela y representación, a su abogado defensor. Este cuenta dentro de esta etapa, con sus muy particulares atribuciones y obligaciones mencionadas en el artículo 17 del propio Reglamento, que para esta etapa señala:

1) Ser puntual en las audiencias y diligencias que les sean turnadas o programadas.

2) Citar a los trabajadores anticipadamente para que estos acudan a sus audiencias o diligencias, por los medios que tenga a su alcance. Para tal efecto, la Procuraduría se encarga de enviar telegramas urgentes a los domicilios de los trabajadores en caso de que su presencia sea obligatoria, o bien si se da el caso de que sea ineludible la presencia de este, se envía a un notificador para que se constituya personalmente en el domicilio que para tal efecto proporciona el trabajador y así notificarle el asunto para el cual se le requiere. En caso de que sólo sea para notificar fechas de audiencia se envía un citatorio por correo.

3) Representar a los interesados ante las autoridades correspondientes, y de no ser así posible, formular el dictamen de su improcedencia y someterlo a la consideración de sus superiores.

Estos dictámenes los podrán elaborar una vez que hayan realizado el estudio de un asunto que les sea encomendado, el Procurador Auxiliar llegará a la conclusión de que no es procedente el ejercicio de alguna acción legal y en ese sentido será como redacte su dictamen, que le será presentado al Subprocurador que corresponda o bien al Procurador General, y una vez que estos hayan tomado una determinación, dependiendo del sentido, se podrá continuar con el procedimiento o bien la Procuraduría dé por concluida su intervención, siempre notificándole al interesado esta misma resolución para que esta ejercite sus derechos de la manera que estime conveniente.

4) Llevar un estricto control respecto de los asuntos que les sean asignados así como de todos aquellos datos necesarios para conocer el estado que guardan los mismos.

Al mismo tiempo se comprometerán a conservar debidamente integrados los expedientes de los juicios laborales respectivos guardando los documentos que puedan ser útiles para determinar alguna una estrategia jurídica.

5) Mantener informado al trabajador del estado que guardan sus asuntos, así como de ser necesario, solicitarle los datos, elementos y medios de prueba de que disponga, para la tramitación de los asuntos que se les encomienden.

En lo que toca a los asuntos de menores trabajadores y en casos de beneficiarios de un trabajador fallecido, o bien en el caso de que a algún asunto no se le haya dado el impulso procesal correspondiente, la Ley Federal del Trabajo (como se conoció en el Capítulo II) los faculta expresamente para intervenir.

Así pues asumimos que la Procuraduría puede intervenir en cualquier etapa procesal a través de sus abogados procuradores, no obstante el trabajador no haya sido patrocinado por la misma desde el inicio, ya que tanto la Junta de Conciliación como la misma Procuraduría en su carácter proteccionista, deben velar por los intereses del trabajador y procurar su debida defensa.

Sin embargo en la práctica se da el caso de que algunos trabajadores que iniciaron su juicio con algún abogado externo o particular, ajeno a la Procuraduría, se encuentran inconformes respecto al proceder de los mismos ya sea porque abandonaron su juicio o no le ponen la atención debida, y es aquí donde la Procuraduría a valoración del Subprocurador de Conciliación y Defensoría puede autorizar que el Procurador Auxiliar que se encuentra asignado a la Junta Especial donde se esté llevando el juicio de dicho trabajador, revise el expediente y en caso de que lo estime necesario, lo pueda absorber la Procuraduría revocándole el poder al abogado particular y otorgándolo a los abogados procuradores para que estos sean quienes sigan con la defensa correspondiente.

Sin embargo, como ya es de todos sabido existen 15 Juntas Especiales, a las cuales deberían de estar asignados dos Procuradores Auxiliares como mínimo para la debida repartición de la carga de trabajo, pero por la carencia del personal existen Juntas con las que se cuenta con un solo Procurador, lo que acarrea una excesiva carga de trabajo para él y obviamente el atraso en el seguimiento de los asuntos a su cargo.

Lo anterior es grave ya que si el fin de la Procuraduría es brindar el mejor servicio posible a la clase trabajadora, con estas limitaciones materiales y de personal, resulta casi imposible darlo, ya que la carga de trabajo se ha visto aumentada en gran tamaño y el personal de la Procuraduría ha sido menor debido a los recortes presupuestales que año con año se han venido dando a la partida destinada para tal Institución, lo que repercute también en el salario y desempeño de los mismos.

Sin embargo la Procuraduría ha sido omisa a estas limitantes y aún así su personal trabaja dando mas del 100% de su capacidad con el fin de brindarle al trabajador la debida atención que se merece, *trabajando más que con recursos con imaginación.*

Los Procuradores Auxiliares adscritos a cada Junta Especial de la Local, atienden aproximadamente 2400 audiencias en el periodo de treinta días. En la vía contenciosa los resultados obtenidos por los Procuradores Auxiliares de la Procuraduría podríamos señalar como un promedio 200 convenios con la entrega de la cantidad de \$ 1.750.000.00 pesos aproximadamente en el mismo lapso. En estos convenios resultan beneficiados alrededor de 160 trabajadores (hombres, mujeres y menores).

El total de juicios patrocinados en la Procuraduría es alrededor de 6,500 en total, a lo que se puede adicionar la cantidad de laudos absolutorios que se dan en un mes los que ascienden a 6 y los condenatorios prosperan a 25.⁽⁵⁷⁾

Así pues, esta área con ayuda de sus Procuradores Auxiliares representa al trabajador hasta agotar el último de los recursos, trabajando día con día a pesar de los inconvenientes en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

⁽⁵⁷⁾ Idem.

4.9 PROGRAMA PERMANENTE SOBRE EL REPARTO DE UTILIDADES EN LAS EMPRESAS.

Todos los trabajadores que presten sus servicios subordinados a una persona física o moral mediante el pago de un salario tienen derecho a participar de las utilidades de las empresas donde laboran. Los sujetos obligados a repartir utilidades son aquellas personas físicas y morales con actividades de producción o distribución de bienes o servicios, que siendo contribuyentes o no del impuesto sobre la renta, tengan trabajadores a su servicio, mediante el pago de un salario. Obviamente esto constituye la regla general, puesto que la propia ley establece sus excepciones al caso concreto.

La participación de utilidades es un derecho de los trabajadores que se establece tanto en nuestra Constitución Política como en la Ley Federal del Trabajo. Por esta situación constituye una parte importante dentro de nuestro sistema laboral mexicano, que para su regulación y reclamo existen diversas autoridades tanto fiscales como laborales que conocen del reparto de las utilidades de las empresas.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo cuenta con un área especializada para su reclamo (como ya expuso en el Capítulo anterior) quien a través de sus Procuradores Auxiliares asignados, se encarga de solicitar mediante queja interpuesta ante dicha Institución por parte de uno o varios trabajadores, el reclamo del pago o bien de alguna cantidad como diferencia.

El procedimiento comienza de igual forma con la asesoría, posteriormente en caso de así solicitarlo el trabajador se procede a girar un *citatorio-requerimiento*, dirigido a la empresa a reclamar el cumplimiento de su obligación. Al momento de emitirlo se abre un número de expediente, con el fin de llevar un mejor control respecto de aquellas empresas que presentan anomalías en este rubro.

Mediante este documento se le cita al apoderado legal de la empresa o bien su representante legal en día y hora hábil, a fin de que se presente y mediante la conciliación se le haga la solicitud correspondiente y de resultar favorable, lograr el cumplimiento del pago de dicha prestación.

Los documentos fundamentales que se solicita presentar a la empresa en la cita, son los siguientes:

- 1. Poder notarial debidamente certificado y/o carta poder relacionada, para que se acredite debidamente la personalidad con la que se ostenta el representante legal de la empresa.**
- 2. Identificación personal del compareciente, actualizada.**
- 3. Declaración anual del Impuesto sobre la Renta del ejercicio fiscal reclamado, debidamente presentada ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.**
- 4. Acta de integración de la Comisión Mixta para el reparto de utilidades del ejercicio fiscal reclamado.**
- 5. Proyecto del Reparto de Utilidades del ejercicio fiscal reclamado.**

6. Recibo(s) de pago del Reparto de Utilidades del año fiscal reclamado, firmado por la parte quejosa.
7. Documentación relativa a la determinación de la renta gravable, base de la Participación de Utilidades.

Estos documentos deben presentarse en original y copia al Procurador Auxiliar, pero para el caso de que ya sea que no comparezca nadie o bien no se exhiba ninguna de la documentación requerida, se apercibe con la imposición de una medida de apremio correspondiente a una multa equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, la presentación de la persona con auxilio de fuerza pública o bien en el caso extremo un arresto de 36 horas (misma sanción que se observa en los citatorios generales).

Además se turna el expediente a la Dirección de Inspección Local del Trabajo, dependiente de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, para que por medio de un Inspector se investigue a la empresa y se lleve a cabo en su contra un procedimiento administrativo o bien se le haga efectiva la sanción antes referida.

Obviamente este es un buen medio de presión que ejerce la Procuraduría para que las empresas se regularicen ante los requerimientos laborales o bien para llegar así a una conciliación. Cabe mencionar que como el propósito fundamental de la Procuraduría es conciliar, previamente a turnar el asunto a la Inspección de Trabajo el Procurador Auxiliar, propone el arreglo solicitando mínimo 1 mes de salario del

trabajador o bien 3 meses, dependiendo de las condiciones particulares del trabajador, con la finalidad de evitar la Inspección o bien de evitarle tiempo al trabajador.

Si se da el caso de acabar el asunto en la etapa de conciliación, obviamente se procede a elaborar un convenio como se hace en las otras áreas, o bien únicamente una comparecencia que haga constar la cantidad que se paga y el concepto, dejando a salvo los derechos que tiene el trabajador respecto al reclamo de otras prestaciones. Al respecto tenemos que dentro de la Procuraduría las cantidades pagadas por este concepto ascienden aproximadamente a \$1, 650,000 mensuales, lo cual denota el grato esfuerzo que se lleva a cabo en la Institución para hacer valer este primordial derecho.⁽⁵⁶⁾

En caso diverso es decir, si no se logró la conciliación estando presentes las partes, ya sea por la negativa del patrón a exhibir la documentación requerida o bien por que la misma no se exhiba en su totalidad, a diferencia de otras áreas que inmediatamente turnan la cédula de seguimiento para la elaboración de la respectiva demanda, en esta área inicialmente se realiza una comparecencia donde intervienen el Jefe de la Unidad Departamental Conciliatoria Colectiva y Prevención, el Procurador Auxiliar, el actor personalmente exhibiendo su identificación oficial así como el Apoderado legal de la empresa, acreditando debidamente su personalidad en los términos de poder notarial o bien carta poder que se relacione al mismo. Posteriormente se procede a certificar los documentos que son presentados por la empresa, los cuales resultan limitados puesto que no cumplen con lo establecido

⁽⁵⁶⁾ Idem.

legalmente. El quejoso ratifica su queja indicando con que preceptos no cumplió la patronal, solicitando se turne su expediente a la Dirección de Inspección Local a fin de que se realice el trámite administrativo correspondiente, dejando la Procuraduría a salvo sus derechos para que los haga valer ante las demás autoridades competentes para conocer de estas violaciones a sus derechos.

Posteriormente se gira oficio a la Dirección de Inspección Local del Gobierno del Distrito Federal para que se sirva llevar a cabo la inspección laboral en el centro de trabajo.

Las copias que exhibe el representante de la empresa, previas a cotejarlas con las originales se quedan en el expediente para que se anexen a la correspondiente toma de datos para la elaboración de la demanda, la cual es hecha por el área de Contencioso, Amparos y Peritos y asignada con posterioridad al Procurador Auxiliar fijado en la Junta competente para conocer del asunto.

Pará finalizar consideramos que el reparto de utilidades es una de las prestaciones que merece gran mérito en nuestra legislación al haber igualado con justicia a quien trabaja a la par justo con la persona que aporta el capital, y la Procuraduría asiste al trabajador como un elemento integrador de la empresa, aunque no efectúe ninguna aportación económica sino material en la pugna por ese reconocimiento.

4.4 PROGRAMA PERMANENTE DE ATENCIÓN ESPECIAL A MUJERES Y MENORES EN EL TRABAJO.

Este programa es de gran trascendencia y merece una especial mención, pues regula a dos importantes miembros de la fuerza laboral mexicana: las mujeres y los menores trabajadores quienes constituyen una de las bases sobre las que se construye, organiza y funciona la economía y la sociedad mexicana en general.

El objetivo de dicho programa es brindar atención integral a aquellas mujeres que sufren problemáticas laborales de genero, así como a los trabajadores adolescentes afectados en sus derechos laborales.

Del mismo modo atiende quejas, concilia, da seguimiento así como da vista a diversos Organismos para hacer de su conocimiento las diferentes anomalías que se presentan en los centros de trabajo, persiguiendo así uno de los fines para los cuales fue creada: procurar que ambos sectores laborales desarrollen sus actividades en las mejores condiciones y que estas se encuentren protegidas por la ley y por Instituciones como la Procuraduría.

4.4.1 ATENCIÓN ESPECIALIZADA A MUJERES EMBARAZADAS, VICTIMAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO, DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN LABORAL.

La mujer se ha incorporado de una manera muy acelerada a la población económicamente activa, por tanto y para evitar cualquier clase de manifestaciones discriminatorias contra ellas en el ámbito laboral, el Gobierno de la Ciudad de México ha reconocido los grandes desafíos que el sector laboral femenino enfrenta, por lo que estableció el Programa Permanente de Atención Especial a Mujeres y Menores en el Trabajo, y creó la Subprocuraduría de Atención a la Mujer Trabajadora en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal.

Este Programa fue instaurado dentro de la Procuraduría en el año 2000, obedeciendo a la necesidad de una procuración de justicia laboral con perspectiva de género, ya que hasta antes esta había sido inexistente, tanto en normatividad como en instancias laborales del gobierno local mexicano. No obstante ser de reciente creación el trabajo que se ha desempeñado dentro de esta área ha sido arduo con el fin de constituir la punta de lanza de otras Instituciones creadas para tal fin.

En esta área son atendidas todas aquellas mujeres que presentan alguna queja inicial contra su empresa o patrón, recibiendo atención especial si el origen de

dicha queja se encuentra en cualquiera de los supuestos que mencionaremos a continuación:

I. Discriminación laboral.- Esta se da con bastante frecuencia; las mujeres son menor retribuidas que los hombres, poseen menos oportunidades de empleo, menor o nula capacitación, menor salario y todo por su simple naturaleza femenina.

Entendemos como discriminación a “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alteran la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”⁽⁵⁹⁾

Nuestra propia definición expresa que por discriminar se entiende el tratar desigualmente a sujetos idénticos en idénticas situaciones. Cuando la diferencia se hace en las condiciones de trabajo se considera “discriminación laboral” y ocurre cuando se produce una desigualdad laboral, reflejándose en oportunidades, en el mismo trato cotidiano o bien en la remuneración por su trabajo o salario.

Nuestra Constitución dentro de sus garantías individuales consagra el disfrute de los derechos humanos, pugnando realmente por la equidad, lo que se convierte en uno de los principales compromisos de esta Subprocuraduría: crear una cultura laboral que favorezca las políticas de eliminación de cualquier tipo de discriminación contra la mujer entre los empresarios, así como en las diversas

⁽⁵⁹⁾ CONVENIO 111 artículo 1 de la Organización Internacional del Trabajo.

dependencias gubernamentales y organizaciones de trabajadores. Lo que quiere decir que dicha discriminación no puede ser eliminada por decreto, si no debe labrarse día a día en la práctica cotidiana.

II. Hostigamiento o violación sexual en el trabajo.- El hostigamiento sexual o la violación componen un agravio a la dignidad de la mujer trabajadora, que les impide realizar una contribución laboral acorde a sus capacidades.

El hostigamiento provoca situaciones incómodas, angustiosas, desesperantes y violentas las cuales coartan la libertad de acción de la persona, no siendo diferente la situación en caso de una violación. Es por ello que la Subprocuraduría en comento ha puesto especial énfasis en atender esta problemática que le es expuesta.

Resulta significativo abordar este tema pues la labor que al respecto realiza la Procuraduría ha sido de constante esfuerzo por adoptar medidas educativas, preventivas y punitivas, con el fin de frenar esta situación que a últimas fechas ha perseguido a muchas de las trabajadoras. Sin embargo el escaso o mejor dicho, casi nulo tratamiento del hostigamiento sexual en el ámbito laboral y en nuestros ordenamientos jurídicos, han provocado que la única alternativa sea la de que la persona hostigada o violada abandone su trabajo mediante la rescisión de su contrato, o bien la orilla a aceptar alguna indemnización que la hace perder su empleo.

III. Violencia Laboral.- Esta situación es más común que suceda dentro de los centros de trabajo como la mayoría lo imaginamos. Resulta de aquellos actos de violencia, agresiones verbales o físicas que van desde amenazas y secuestros hasta golpes de las que son objeto las trabajadoras, dentro o fuera del centro de trabajo, siempre que les sean cometidas por el patrón o algún superior jerárquico, es decir personal directivo o administrativo de la empresa.

En este momento, en México existe un gran consenso acerca de la necesidad de lograr avances para erradicar por completo la violencia contra las mujeres, desde la casa y hasta el trabajo. Por lo que resulta necesario que la propia Ley Federal del Trabajo contemple esta problemática y prohíba este tipo de prácticas en el trabajo, estableciendo para ello una sanción ejemplar.

IV. Despidos por embarazo.- Este es considerado como un problema serio que requiere de su eliminación, pues uno de los valores mas protegidos por la Ley es el cuidado a la maternidad, ya que dentro de nuestros ordenamientos legales la reproducción humana es considerada una ocupación exclusiva de las mujeres, situación que consideramos por demás inequitativa.

El artículo 123 constitucional es muy preciso al designar medidas para la protección de la mujer durante la maternidad, así como su debida seguridad social, y no siendo suficiente toda la protección la propia Ley Laboral contiene en su Título Quinto disposiciones especiales sobre el trabajo de las mismas. Dicho título a nuestra opinión debería titularse por su función, no “Trabajo de las Mujeres” si no “Protección

de la maternidad”, ya que tutela en su mayoría las prerrogativas de mujeres embarazadas.

Ahora bien, existe otro ordenamiento relativo a la seguridad social que regula esta misma situación, nos referimos a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, la cual resulta obligatoria para las trabajadoras puesto que estas deben estar afiliadas a este Instituto para recibir las prestaciones que exige su estado de gravidez.

V. O bien, cualquier otro conflicto laboral derivado de su condición de mujer.- “Esta discriminación de género, perpetuada a través de las relaciones sociales de poder, establece las condiciones para que las mujeres asuman sobre cargas de trabajo que afectan su salud y les restan tiempo para dedicarse a fortalecer su preparación y su liderazgo. Así en el mercado de trabajo se establecen las condiciones que dificultan su acceso a posiciones de poder. Ello propicia que se encuentran sometidas a sus jefes, y si éstos no son sensibles, las llegan a considerar como seres inferiores, objetos de los que pueden disponer a su antojo tanto en el ámbito laboral como sexual.”⁽⁶⁰⁾

Ahora bien, es únicamente es en estos casos que hemos indicado cuando la Subprocuraduría de Atención a Mujeres se da a la tarea de elaborar la demanda y presentarla ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. Si no es el caso, se turnan esos casos a la Subprocuraduría de Conciliación y Defensoría para

⁽⁶⁰⁾ ASAMBLEA LEGISLATIVA DEL D.F. I LEGISLATURA Y SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, *Encuentro de Política Laboral en la Ciudad de México*: Mayo 2000. Pág. 101.

que la Jefatura de Unidad Departamental Contencioso y de Peritos sea quien elabore y presente las demandas.

El trato especial que se les da a las mujeres trabajadoras consiste en proporcionarles asesoría especializada y atención integral, así como ocuparse de realizar acciones tendientes a corregir estos actos que lesionen ya sea la integridad física y emocional de las trabajadoras, y lograr así mediante la prevención asegurarle a la mujer trabajadora un ambiente laboral correcto en el que pueda desenvolverse de manera óptima.

Esta atención dentro de la Procuraduría es brindada por Procuradoras Auxiliares debidamente capacitadas para analizar la situación concreta y así poder orientar correctamente a la mujer trabajadora, intentando aminorar la carga emocional que acarrea al ser objeto directo de estas prácticas ilícitas. Estas funcionarias siguen el mismo procedimiento que ya hemos explicado con anterioridad respecto a la asesoría, conciliación hasta la etapa de demanda y representación contenciosa.

En esta última etapa, la situación cambia respecto a la representación en las Juntas puesto que a diferencia de la Subprocuraduría de Conciliación y Defensoría quien cuenta con varios Procuradores Auxiliares que se encuentran adscritos a cada una de las Juntas Especiales, esta área sólo cuenta con dos Procuradoras Auxiliares encargadas de representar a cientos de trabajadoras que exponen su queja inicial relacionada con solicitudes que por su naturaleza sólo le compete conocer al área que dependen. Estas funcionarias deben cumplir con los mismos requisitos que les confiere

la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento de la Procuraduría del Distrito Federal para constituirse como Procuradoras Auxiliares, así como deberán de asumir las mismas obligaciones. Sin embargo cuentan con los siguientes deberes que las distinguen:

1.- Recibir todas aquellas quejas que sean turnadas a demanda y que sean originadas por cualquiera de la problemática mencionada con anterioridad.

2.- Estudiar el caso concreto y de considerarlo pertinente, solicitarle a la trabajadora que ponga del conocimiento de las autoridades competentes y que sean completamente ajenas al fondo laboral, las violaciones a sus derechos; esto es por ejemplo en el caso de la violación u hostigamiento sexual que son constitutivos de ilícitos penales, deberá de formular la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público, puesto que la Procuraduría no es el ente encargado ni facultado para imponer una sanción al respecto.

3.- Representarlas en el juicio, elaborando la demanda correspondiente y presentándola ante la Junta Especial competente para su consecuente tramitación.

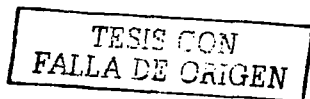
4.- Coordinarse con las demás Procuradurías de la Defensa del Trabajo a efecto de establecer criterios comunes para la defensa eficaz de los derechos de las trabajadoras, así como trabajar en conjunto con otras dependencias principalmente con la Dirección de Trabajo y Previsión Social para la práctica de inspecciones, peritajes y demás diligencias administrativas

necesarias para hacer cumplir cabalmente las condiciones laborales de las trabajadoras.

Al elaborar la demanda y según el caso concreto, a la Junta competente para conocer del asunto se le realizan las siguientes peticiones, tratándose de:

A) DESPIDO POR EMBARAZO.- Se solicitan las prestaciones a las que por ley tiene derecho, tales como el pago de la indemnización constitucional por el despido injustificado, pago de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad y salarios vencidos hasta el laudo; además se solicita el pago de los periodos pre y postnatales correspondientes a 84 días de salario nominal que percibía la trabajadora hasta ser despedida. Esto se solicita en virtud de que el patrón jamás inscribió a la trabajadora al régimen de seguridad social o bien lo hizo a destiempo, lo que ocasionó que esta no cubriera las treinta cotizaciones mínimas como nos lo indica el artículo 102 fracc. I de la Ley del Seguro Social para el pago de esta prestación o simple y sencillamente la dio de baja.

De igual forma se solicita el pago de los gastos médicos que se han generado y se continúen generando hasta que la trabajadora de a luz, esto siempre y cuando el Seguro Social no haya cubierto la atención médica a la misma ya que esta Institución otorga una prorrogua para brindar el servicio médico hasta por 54 días posteriores a la fecha de baja.



Además se exige una ayuda por concepto de lactancia por un periodo de 6 meses y la entrega de una canastilla con productos para los bebés y estipula el derecho a la asistencia obstétrica.

Ahora bien, para elaborar las demandas trabajadoras tienen que llenar una especial cedula de registro de datos para demanda, que llevan los mismos datos que la general pero debido a que los asuntos se ventilan de una forma especial, se le solicitan una serie de datos adicionales que consisten en:

1. Señalar cuantos meses de embarazo tenía la trabajadora al momento del despido o del retiro voluntario; y si el embarazo fue certificado por el IMSS.
2. Si la trabajadora estaba inscrita en el régimen de Seguridad Social en ese momento, o bien la fecha de cuando fue dada de baja.
3. Si el IMSS le cubrirá el pago de las incapacidades prenatales y posnatales, sus prestaciones en especie, además de proporcionarle la asistencia obstétrica hasta el parto o alumbramiento. Si se diera el caso de que no, expresar el motivo.
4. Si ha erogado gastos médicos por motivo del embarazo, y anexar los documentos que así lo avalen.

Con los generales de la trabajadora y estos datos las Procuradoras Auxiliares elaboran el escrito inicial de demanda y ellas mismas se encargan de presentarlo ante la Junta Local de Conciliación.

B) VIOLACIÓN U HOSTIGAMIENTO SEXUAL, DISCRIMINACIÓN

LABORAL O VIOLENCIA LABORAL.- Además de las prestaciones que les son otorgadas por la Ley Federal del Trabajo, se solicita el pago de los gastos médicos y de atención psicológica que haya erogado la trabajadora para su atención física y emocional; igual que el *reconocimiento* del patrón en el sentido de que dentro de su empresa se realizan actos que van en contra de la dignidad de las trabajadoras y de haber incumplido con lo dispuesto por lo dispuesto en el artículo 132, fracción VI así como el artículo 133 fracc. I.

El primero de ellos señala como obligación patronal el guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra; y el segundo la prohibición a estos mismos de negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo."

Ahora bien, retomando los requisitos para la realización de una conveniente demanda que auxilie en la debida defensa de la trabajadora que en específico haya sido objeto de un hostigamiento sexual, resulta necesario incorporar a los datos generales:

- a) El nombre completo y puesto del hostigador sexual.
- b) La explicación minuciosa y detallada de cuando, como y en que lugar se dio el hostigamiento sexual; y
- c) Dado el caso de que la trabajadora haya presentado su denuncia ante el Agente del Ministerio Público anexe copia de la misma, y el estado que

guarda la Averiguación Previa a la fecha en que se entrevisten con la conciliadora.

- d) Nombre y domicilio de tres testigos que les conste el hostigamiento sexual y que deseen declarar a su favor, si existen evidentemente. Sabemos que esto en ocasiones es imposible ya que la mayoría de las veces el hostigador cuida de que estos no existan y realiza el acto en lugares solos y oscuros. O en su defecto aquellas personas que lo presencian, no se prestan a dar un testimonio a favor de la trabajadora por miedo a perder su empleo o sufrir algún tipo de represalias.

En todos los anteriores casos, además del fundamento legal que encontramos en nuestra legislación mexicana, resulta necesario apoyarse en ordenamientos internacionales que son de nuestra observancia y que se aplican en nuestro territorio. Por medio de estos los gobiernos se comprometen a cumplir, defender y garantizar el respeto de los derechos de la mano de obra femenina.

Así tenemos que además se solicita que se note que la empresa o patrón demandado está incurriendo en la inobservancia del Tratado Internacional "Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer."⁽⁶¹⁾

⁽⁶¹⁾ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de Diciembre de 1979, signado por México en 1980 y ratificado en 1981, donde los Países firmantes se comprometen a consagrar el principio de igualdad de hombres y mujeres a través de la aplicación de medidas muy diversas, que van desde las de carácter legislativo hasta fomentar las condiciones sociales para establecer libertades fundamentales para la mujer en igualdad de condiciones que el hombre.

Estas referencias facilitan la labor de la Procuraduría y ayudan a una mejor defensa ante los tribunales del trabajo, ya que continuamente se revisa exhaustivamente la normatividad nacional e internacional, con el objetivo de encontrar elementos que permitan dar el sustento jurídico a la defensa de los problemas que enfrentan las trabajadoras, incorporando la perspectiva de género.

También se solicita el reconocimiento del patrón o empresa de la ignorancia y omisión del cumplimiento de la "Convención de Belém do Pará"⁽⁶²⁾, ambos instrumentos internacionales.

Nuestra apreciación después de este estudio es que las pretensiones que se manifiestan ante los Tribunales de Trabajo por el cuerpo de abogadas que integran la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, constituyen la punta de lanza en la defensa de la equidad y género dentro del ámbito laboral local. Esto se ve reflejado en su diario esfuerzo por unificar los criterios tanto de la Procuraduría como de la propia Junta de Conciliación, a fin de incorporar la perspectiva de género en sus proyectos, acciones y lineamientos para que esta última brinde las facilidades necesarias para el rápido curso de los juicios, tomando en cuenta la situación tanto económica como emocional que trae consigo la trabajadora después de haber sido víctima de estos actos dentro de su área de trabajo.

⁽⁶²⁾ Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer llamada "Convención de Belém do Pará (Brasil)" realizado en esa ciudad en 1994, en especial a lo que estipula en su Capítulo I, artículo 2 letra "b" y Capítulo 2, artículo 7 letra "d". Los cuales hacen mención de forma general a la prohibición del maltrato en cualquiera de sus formas en contra del género femenino, abundando en el tema central de los demás

Para finalizar podemos concluir que la Subprocuraduría de Atención a la Mujer Trabajadora actualmente está trabajando en todas aquellas quejas y demandas de las trabajadoras que han solicitado su auxilio. Algunos de estos asuntos se arreglan en la etapa conciliatoria y en aquellos que se encuentran en litigio, se está esforzando por fortalecer los argumentos necesarios para progresar dentro de los procedimientos laborales, siempre a favor de la mujer trabajadora. Sin embargo aún falta influir en los criterios de los Presidentes de las Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje así como también el de los Magistrados en materia laboral, para que el ideal de la Procuraduría se concrete y trascienda a todas las esferas laborales.

4.4.2 CANALIZACIÓN A OTRAS DEPENDENCIAS PARA SU ATENCIÓN.

No obstante de que se brinda un servicio integral y especializado a la mujer trabajadora, también la Procuraduría se asiste de varios Organismos especializados en los diversos problemas que estas presentan al solicitar el servicio, por ello cabe hacer mención de la importante labor que conjuntamente realizan.

En su misión la Procuraduría cuenta con la cooperación de los siguientes centros de apoyo y colaboración conjunta:

PROCURADURÍA DE JUSTICIA DEL DISTRITO FEDERAL.- En primer lugar se le orienta a la trabajadora en el sentido de que resulta de suma importancia el que presente su denuncia o querrela ante cualquier agencia del Ministerio Público o bien en aquellas especializadas en delitos sexuales, esto con la finalidad que el perpetrador que aun es probable responsable, sea sancionado y consignado a un Reclusorio una vez que se haya comprobado su culpabilidad.

Es la asesoría inicial que se brinda en caso de que la trabajadora presente un caso de violencia laboral que le hayan provocado lesiones físicas, hostigamiento sexual o bien violación sexual realizada dentro del centro de trabajo, como ya se puntualizó. Consideramos que esta denuncia resulta valiosísima para la Procuraduría, pues que si bien es cierto, no es el ente facultado para sancionar dichas conductas debido a que a la fecha no se le ha hecho ninguna modificación a la Ley Federal del Trabajo en el sentido que prevea sanciones a quienes realizan estos actos en los lugares laborales, por lo cual la Procuraduría ha hecho la inmensa labor de llevar estos casos ante las diversas Juntas Especiales con el fin de sentar algún antecedente que sirva como base y guía para una reforma laboral protectora a la mujer.

- **SUBDIRECCIÓN DE PROTECCIÓN A MUJERES Y MENORES EN EL TRABAJO.-** Pertenece a la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, y es esta quien brinda más apoyo esta área y en general la Procuraduría, por pertenecer ambas a la Subsecretaría. Aquí se atienden los problemas laborales relacionados con el hostigamiento sexual, violencia laboral, despidos por embarazo, etc. proporcionando solamente la asesoría inicial y canalizando aquellos problemas que cuenten con materia



de litigio a la misma Procuraduría. Imparte talleres y cursos sobre equidad y género; proporciona orientación psicológica, canalización a la bolsa de empleo así como capacitación y servicios de salud, todo de forma gratuita y siempre asistidas de una abogada o psicóloga mujer para brindar esa confianza que necesita la mujer trabajadora que expone alguno de estos casos.

La Procuraduría puede solicitarle designe peritos especializados en el manejo de esta problemática en aquellos casos que estime necesario, recabando dictámenes que son elaborados por psicólogas o medicas adscritas a esta Dirección y que tienen valor probatorio en juicio, puesto que estos se pueden incorporar como elemento de prueba, donde se vea reflejada una afectación emocional para la trabajadora, derivada de estas condiciones.

- INSTITUTO DE LA MUJER DEL DISTRITO FEDERAL.- A través de sus Centros Integrales de Apoyo a la Mujer (CIAM) brinda asesoría y orientación para resolver problemas legales y psicológicos. Cuenta con diversos talleres en donde se imparten cursos sobre derechos de las mujeres, derechos humanos, salud sexual y reproductiva, hostigamiento sexual, violencia laboral y familiar, ciudadanía, alternativas de capacitación para el trabajo y microcréditos, entre otros.

- UNIDAD DE ATENCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA FAMILIAR (UAPVIF).- Cuenta con un Área Jurídica que ofrece asesoría referente a alternativas legales que permiten solucionar los problemas de violencia; así como

también cuenta con un Área Psicológica que ayuda a buscar la superación personal, elevar el autoestima y mejorar su calidad de vida.

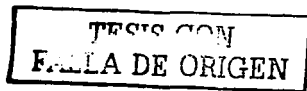
- **COMISION DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL.-**

Esta realiza su labor primordialmente con la difusión de los derechos humanos y de las mujeres, mediante la publicación de diversos artículos, libros, revistas, folletos, trípticos, etc. tendientes a la información de derechos sobre la igualdad de género, derecho a la educación, a la salud, sexuales y reproductivos, derechos laborales y al desarrollo, derechos de las víctimas de delitos contra la libertad sexual, etc.

Con esto concluimos la exposición de la problemática que presenta la mujer trabajadora simplemente por ejercer su derecho a la equidad de género, así como también las diversas Instituciones encargadas de velar por que se respete dicho derecho, en donde encontramos a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal mediante su respectiva Subprocuraduría de Atención a Mujeres Trabajadoras y el excelente grupo de abogadas que la conforman.

4.4.3 ATENCIÓN ESPECIALIZADA A MENORES TRABAJADORES.

Los derechos de los menores trabajadores están regulados en el Derecho del Trabajo, por el carácter que tiene este de protección y apoyo a las mínimas

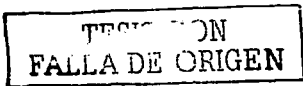


prerrogativas con la que cuentan, por el simple hecho de desempeñar una labor y generar así una relación de trabajo.

La Procuraduría en su afán de proteger a la clase trabajadora ha creado una Jefatura especializada en la atención a los menores que ofrecen su trabajo al servicio de los empresarios o patrones. Esto se debe a que el número de aquellos que prestan su fuerza laboral ha venido incrementándose de manera vertiginosa, debido precisamente a la creciente necesidad de obtener un ingreso y poder así satisfacer las necesidades familiares, así como las propias.

Se encuentra inmerso en nuestra Ley laboral un Título especial que se encarga de reunir todas las normas protectoras a la tarea que desempeñan los trabajadores menores. Se trata del "Título Quinto Bis. Trabajo de Los Menores", que por no tratarse de su estudio omitimos su transcripción, exhortando al lector que lo analice desde el artículo 173 al 180 de la ley.

Es necesario precisar que la prohibición impuesta para la no utilización del trabajo de los menores o bien su regulación, no obedece a una cuestión relativa a alguna incapacidad física, si no que es una medida de protección a la niñez. El legislador gestionó la seguridad de la plenitud del desarrollo de las facultades físicas y mentales de los trabajadores así como la posibilidad de la conclusión normal de los estudios obligatorios. Asimismo, la tarea que al respecto efectúa la Procuraduría básicamente va en el sentido de salvaguardar el desarrollo elemental de los menores.

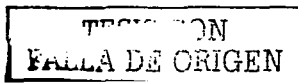


La instancia de asesoramiento y representación gratuita con la que cuentan los menores trabajadores en el ámbito local por supuesto es la Procuraduría de la Defensa de Trabajo, quien se encarga de proporcionar una atención especializada en esta materia, puesto que no es suficiente que los menores sean titulares de toda una serie de derechos y cuenten con un camino procesal para solucionar controversias debido a que se deben de ejercer y hacer valer.

Para esto, la Ley establece a la Procuraduría como un servicio público de asistencia jurídica al cual pueden acudir libremente los menores trabajadores, sin costo para ellos. Dentro de los deberes y obligaciones con las que cuenta la Institución, encontramos que en el Reglamento que la regula, señala en fracciones de su artículo 3º que estará comprometida a asesorarlos en juicio cuando la Junta le solicite su intervención para tal efecto y en su caso, designar a los menores de 16 años un representante (en los términos establecidos por el ya citado artículo 691 de la Ley Federal del Trabajo). Asimismo, reclamar el cabal cumplimiento de la ley en los casos de incumplimiento a las normas protectoras de los menores trabajadores.

Como auxiliar en el ejercicio de estas funciones encontramos a una figura importante dentro de la aprobación del trabajo de los menores: la Inspección del Trabajo, quien dentro de sus deberes encontramos el otorgar la adecuada protección y vigilancia en el cumplimiento de todas estas normas de trabajo.

Dicho organismo se encuentra facultado tanto para autorizarle al menor trabajador que preste sus servicios mediante la valoración que realicen respecto a su



condición física, su situación escolar así como el asegurarse que en la empresa no se cometan ningún tipo de violaciones a las normas de trabajo que los tutelan. De igual forma, deberá expedir permisos de trabajo a solicitantes de 14 y 15 años, previa valoración médica y emitir constancia de aptitudes psicofísicas así como realizará exámenes médicos periódicos a empacadores y trabajadores adolescentes.

No obstante el problema con el que se enfrenta la clase infantil trabajadora es la ausencia de una cultura de previsión social dentro de las empresas que los contratan, por lo que la Procuraduría debe desarrollar la difusión y asesoría de sus derechos considerándolos una prioridad, vigilar el estricto cumplimiento de la ley y plantearse estrategias para establecer las condiciones en que debe prestarse este trabajo, defendiéndolo y apoyándolo a través de la sensibilización social, la conciencia pública y la estricta vigilancia.

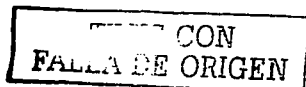
Por ello, los esfuerzos realizados dentro de la Procuraduría han sido encaminados a crear un contexto de continuo mejoramiento de las condiciones de trabajo y del medio ambiente laboral, partiendo de la idea de que lo importante es reducir al mínimo o bien eliminar de ser posible, los riesgos que corre cualquier trabajador, principalmente de aquellos que vista las condiciones actuales de necesidad en las que se encuentra el país, se ven obligados a prestar su fuerza laboral, aún en la niñez o adolescencia.

4.5 PROGRAMA PERMANENTE CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL COYOTAJE LABORAL.

El trabajador tiene la necesidad de defenderse o reclamar por sí mismos los derechos que le corresponde, y no existe ordenamiento que le impida por sí mismo tramitar su demanda y llevar a cabo su procedimiento ante las Juntas debido a que este es sencillo y no cuenta con demasiadas formalidades. Sin embargo, en la práctica se presentan situaciones que requieren de cierta habilidad y conocimientos de la ley de la materia para ejercitar los derechos y acciones correctamente.

Resulta obvio que los trabajadores en general no conocen la ley y por lo tanto no saben como hacer valer los derechos que esta les confiere, así como también no se encuentran familiarizados con estos tramites lo que los coloca en una gran desventaja. Por eso siempre es recomendable que se le brinde la debida asesoria y representación y que esta provenga de un Licenciado en Derecho especializado en materia laboral, que pueda así orientar a aquel trabajador que así lo requiera.

Sin embargo, en este rubro la misma Ley del Trabajo no favorece en mucho al trabajador puesto al hablar de los requisitos que se requiere para representarlos en juicio nos encontramos que sólo exige el que a "cualquier persona" le sea otorgado un poder para representar al trabajador mediante carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta. Asimismo pueden otorgar poder mediante simple comparecencia antes las Juntas, previa identificación.



Comprendemos lo anterior, ya que el espíritu de la ley es proteger a la clase trabajadora, económicamente débil y por esta misma situación se encuentra impedida para contratar los servicios de un abogado debido a que estos devengan salarios por arriba de las posibilidades de pago del trabajador. Por ello, la ley acepta la representación de alguna persona de confianza del afectado, exponiendo así al trabajador a una mala asesoría o representación, ya que no exige que este apoderado cuente con los conocimientos necesarios en al materia. Situación por demás diversa en comparación con otras ramas del derecho, por ejemplo en el Derecho Civil resulta necesario el comparecer a juicio exhibiendo la cédula profesional o bien la cédula de pasante. Por esto la Procuraduría se ha preocupado por la buena asesoría y representación en juicio de la clase obrera, instaurando este programa de reciente creación.

4.5.1 MÓDULOS DE ASESORÍA JURÍDICO-LABORAL GRATUITA, ADSCRITOS A LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

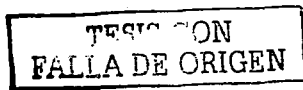
La Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal ha realizado una labor notable, puesto que desde la Administración del Lic. Cuauhtemoc Cárdenas se implanto este programa que inició con 12 "anticoyotes" y 2 abogados dentro de un

pequeño módulo situado dentro de las instalaciones de la Junta Local. Los primeros tenían como labor principal el ofrecer los servicios de la Procuraduría a todo aquel interesado en solicitar asesoría y canalizarlo al módulo para que se entrevistara con el abogado.

Posteriormente, ya en el mandato de la Lic. Rosario Robles se construyó un segundo módulo exclusivo para la atención y asesoría de los menores y las mujeres trabajadoras. Sin embargo y debido los bárbaros recortes presupuestales que ha venido sufriendo en general el Gobierno del Distrito Federal y muy en particular la Procuraduría, del personal que empezó este programa solamente quedan 4 "anticoyotes" y 2 abogados asesores.

Esto es un poco de historia de cómo se instauró el programa, ahora bien este se ha mantenido debido a que el mismo Procurador General, dentro de las atribuciones que le confiere el Reglamento de la Institución, tiene como tarea el proponer y ejecutar programas de prevención y protección en contra de prácticas de particulares, que ofrecen de manera indebida asesoría legal a los trabajadores y trabajadoras.

Para cumplir con esto, se cuentan con estos Módulos situados en las instalaciones de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje puesto que es ahí donde de inicio los trabajadores llegan buscando una asesoría, una orientación respecto a sus derechos laborales. El fin primordial de estos es brindarle al trabajador que así lo solicita, la asesoría adecuada respecto de sus derechos laborales así como también enterarlo del servicio que presta de forma gratuita la Procuraduría.

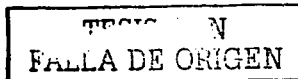


Cada uno cuenta con un personal que consiste como ya dijimos, en un abogado Procurador encargado de la asesoría y de girar citatorios, un mecanógrafo para la elaboración de los mismos, y dos coordinadores por módulo quienes se encargan de conducir a los trabajadores o bien trabajadoras al que corresponda para su atención.

Además se encuentran separados en dos áreas: la de atención a hombres trabajadores y el de atención a mujeres y menores trabajadores; la primera es atendida por un Procurador Auxiliar y la segunda por una Procuradora Auxiliar. La justificación la encontramos dentro de la misma estructura de la Procuraduría al recordar que la atención que se les brinda tanto a las mujeres como a los menores es integral y especializada.

Una vez que se les brinda la asesoría, en caso que el abogado Procurador lo estime necesario, ordenará se gire citatorio correspondiente a la empresa para plantear la conciliación, que será llevada a cabo los Procuradores Auxiliares adscritos a las diversas áreas de la Procuraduría, asignándoles una cita que será atendida por estos últimos en las oficinas de la Institución. O bien en caso de que el trabajador no lo decida así, se le canaliza a las oficinas de la Procuraduría para su posterior atención.

Para comprender la importancia que tiene el establecer este centro de asesoría gratuito, resulta necesario explicar en que consisten estas prácticas de "coyotaje" que a la fecha se dan día a día en las afueras, no nada mas de los tribunales

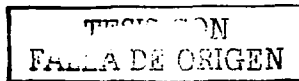


de trabajo, si no en cualquier tribunal o centro administrativo donde se realizan tramites de cualquier tipo.

El modo de operar de estos pseudo abogados, es situar a alguno de su personal en las afueras y alrededores de la Junta Local de Conciliación; estos al ubicar al trabajador que denota desorientación se le acercan y engañan a los trabajadores presumiendo tener "amigos o influencias dentro de los tribunales que hacen que todos los juicios sean ganados", o bien manipulan hablándole acerca del pésimo servicio que presta la Procuraduría, desanimando así al trabajador para que se acerque a la misma. Una vez que lo han convencido de que ellos son la mejor opción, pasan a las instalaciones de la propia Junta argumentando que son trabajadores de allí mismo, le solicitan documentos que tenga de la empresa y también firme las cartas poder que servirán para la debida representación en juicio.

Evidentemente, después de esta firma es cuando le manifiestan al trabajador el porcentaje de sus honorarios que van desde un 30% hasta un 50% de lo que puedan exigir por concepto de prestaciones, demostrando a todas luces la ventaja con la que proceden. Ya iniciado el procedimiento, solicitan diversos pagos por las comparecencias o por seguir llevando al juicio; en muchos de los casos, cuando resulta que el juicio no les conviene, lo abandonan dejando en completa indefensión al trabajador.

Estos sujetos actúan por su cuenta. No representan a ninguna autoridad, y puede ser que en ocasiones sean culpables de la corrupción que aún existe dentro de



todo el sistema de justicia mexicano. Es por esta situación que una de las prioridades que tiene la Procuraduría es la difusión de sus servicios a fin de que dicha información llegue a oídos de la clase trabajadora y acuda a solicitar el servicio, para que no se deje sorprender.

La línea a seguir por parte de la Procuraduría es denunciar a los llamados "coyotes" o "gestores", quienes son personas que sin tener cargo oficial, ofrecen sus servicios para atender los juicios o "arreglarlos". Esto será posible siempre y cuando estas acciones sean simultáneas con aquellas que realice la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, lo que ayudará al mejoramiento de la imagen de este tribunal así como del personal que labora en ella.

El ideal de la Procuraduría es situar un antecedente para que esta situación desaparezca y se equipare la regulación que tiene en el Distrito Federal con la del Estado de México ya que se obliga al apoderado de cualquiera de las partes interesadas en el conflicto, comparecer a juicio exhibiendo la cédula profesional o bien la cédula de pasante, cimentando esto en un criterio emanado de la misma Junta. Fundamento por demás absurdo ya que dicho criterio se encuentra por encima de la Ley, y cuenta con un carácter obligatorio. Sin embargo ha sido de mucha ayuda en el freno a la corrupción y el coyotaje en ese Tribunal.

Aproximadamente la afluencia de trabajadores y trabajadoras que acuden a estos Módulos a solicitar asesoría oscila entre los 400 y 500 mensuales de los cuales solamente a alrededor de 150 se procede a girar citatorio a la empresa que está violando

sus derechos laborales para que en las oficinas centrales de la Procuraduría se lleve a cabo la correspondiente platica conciliatoria, y al resto se le canaliza ahí mismo para su posterior atención, lo que denota la gran función que el personal que labora en estos desempeña.⁽⁶³⁾

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

⁽⁶³⁾ Fuente. Subprocuraduría de Conciliación y Defensoría de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal nace como una autoridad laboral en la Ley Federal del Trabajo de 1931, y es por primera vez reglamentada en 1945. Durante 58 años de servicio ha desempeñado gratuitamente las funciones principales de asesorar a la clase trabajadora y sus Sindicatos, de proponer la conciliación de los conflictos obrero-patronales así como patrocinar las acciones de los trabajadores ante los Tribunales Locales del Trabajo. Ampliándolas hoy en día a la atención de quejas sobre reparto de utilidades, interposición de juicios de amparo y la incorporación de los programas especiales de atención a mujeres y menores trabajadores, además de aquel en contra de la corrupción y el "coyotaje".

SEGUNDA.- Actualmente la Ciudad de México forma la concentración urbana y de trabajadores más grande del país, que conforman el universo de usuarios del servicio público que proporciona el Gobierno del Distrito Federal y en específico la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Luego entonces, para que esta Institución se encuentre en plena capacidad de atender eficientemente esta demanda, resulta indispensable profesionalizarla con una estructura que sea capaz de atender y dar respuesta a las necesidades laborales de la ciudadanía y sea suficiente para vigilar el total cumplimiento de la normatividad del trabajo capitalino. Desafortunadamente la limitación en sus recursos económicos y de personal se convierten en al gran obstáculo que enfrenta esta profesionalización.

TRABAJO CON
FALLA DE ORIGEN

TERCERA.- Resulta urgente entonces que el Gobierno del Distrito Federal brinde mayor presupuesto a la Institución en mención para que aumente el número de Procuradores Auxiliares. Además se les asigne un mayor sueldo puesto que por años no han tenido un incremento significativo, ni en prestaciones. Aunado a la problemática de bajos salarios, encontramos su excesiva carga de trabajo pues el número de juicios que asesoran y litigan es muy elevado y no sólo representan al trabajador, si no que también realizan diversas diligencias, elaboran demandas, pruebas y llevan a cabo ejecuciones.

CUARTA.- De igual forma, respecto a los Procuradores Auxiliares, se propone que cambien los requisitos para llegar a serlo reformando para tal efecto el artículo 533 de la Ley Federal del Trabajo así como el artículo 12 del Reglamento de la Procuraduría, a fin de que les sea exigible el Título de Licenciado en Derecho y una experiencia mínima en el campo laboral de 6 meses, esto con el propósito de que brinden una mejor asesoría y representación al contar con mayores conocimientos y práctica en el ámbito del Derecho del Trabajo.

QUINTA.- Resulta necesario el que se impartan periódicamente cursos de capacitación a todo el personal de la Procuraduría, pero sobre todo a los abogados Procuradores para que unifiquen criterios y actualicen sus conocimientos, dando especial énfasis en la materia de conciliación (fin principal de la Institución) y puedan así resolver los conflictos que se les plantean de una manera práctica, rápida y equitativa.

SEXTA.- Los convenios que se realizan en la Procuraduría tienen valor probatorio pleno, sin embargo se propone que se reforma la Ley en el sentido de investirlos con el carácter de laudo ejecutoriado y se dé por ratificado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. En consecuencia surge la necesidad de que la Procuraduría sea investida de fe pública legalmente y así se encuentre en la posibilidad de otorgar eficacia y seguridad jurídica a los actos que ante ella se llevan a cabo, ya que en la práctica actual las partes prefieren celebrar sus convenios ante la Junta por la certeza jurídica que esta les proporciona. Con esta propuesta se busca que resulte indistinto arreglarse con una u otra autoridad, disminuyendo la carga de trabajo de ese Tribunal.

SÉPTIMA.- La actual problemática de género se convirtió en el pilar fundacional de la reestructuración de la Procuraduría, pues incorpora a la Subprocuraduría de Atención a Mujeres Trabajadoras la cual encarga de asesorar, patrocinar y defender integral y especializada con un enfoque de equidad y género. Esto lo hace a través de un programa permanente que pugna por la eliminación de la discriminación hacia estas, por el respeto de sus derechos humanos, reproductivos y laborales, también en contra del despido por embarazo, del hostigamiento sexual y la violencia en los centros de trabajo. Al respecto, se propone que se coordine con la Junta Local para que sensibilice y concientice por igual a patrones, trabajadores y servidores públicos que conforman el personal que la integran.

OCTAVA.- La realidad del trabajo infantil y de adolescentes en la capital es preocupante, es por esto que la Procuraduría interviene a su favor orientándolos

respecto a sus derechos, y brindándoles seguridad jurídica con la representación en juicios evitando así su indefensión. A través de la Jefatura especializada vela por el cumplimiento de la normatividad laboral que los regula y los apoya integralmente mediante la sensibilización social y empresarial. Para cumplir con esta notable tarea, es importante que se asignen a dicha área suficientes Procuradores Auxiliares especialmente capacitados para brindar a este sector laboral, la atención adecuada.

NOVENA.- El programa contra la corrupción y el "coyotaje" surge con el fin noble de evitar que los trabajadores fuesen sorprendidos por malos asesores y acercarlos así a los servicios gratuitos de la Procuraduría. Sin embargo en la actualidad, este programa se está diluyendo debido a la falta de continuidad y sustentabilidad, motivada entre otras cosas por la escasez de recursos humanos y materiales. Es por esto que se sugiere establecer una real y eficiente coordinación con la Junta Local de Conciliación para que ambas acaben con esta práctica ilegal que durante años se ha venido realizando bajo la más absoluta impunidad.

DÉCIMA.- Resulta importante que la Procuraduría establezca una estrecha colaboración, comunicación y participación con los otros sectores que conforman el universo laboral como son las autoridades de trabajo de la Ciudad de México, sindicalistas, cooperativistas, empresarios y gremios de trabajadores en general para que así logre una mayor proyección en cuanto a su actividad y pueda brindarle atención a todo aquel trabajador que lo necesite.

DÉCIMA PRIMERA.- Todas las anteriores propuestas pueden llegar a materializarse siempre y cuando le sea otorgado mayor presupuesto a la Procuraduría, el cual se vea reflejado en un aumento significativo del personal como Procuradores Auxiliares conciliadores y litigantes, secretarías, notificadores; etc; asimismo se exprese en el urgente incremento de recursos materiales tales como computadoras, servicio de internet, líneas telefónicas con atención personalizada, papelería y mobiliario. Hasta no contar con todo este equipo de apoyo, la Institución no estará en condiciones de brindar una atención digna que vaya acorde con su naturaleza, ni su servicio tendrá una verdadera eficacia.

DÉCIMA SEGUNDA.- Consideramos la idea de que la Procuraduría pueda descentralizarse, es decir que adquiera autonomía tanto de recursos como de dirección y que no sea dependiente de ningún otro organismo. Sin embargo, no abundamos en el tema puesto que consideramos que da pie a la elaboración de un diverso tema de tesis.

BIBLIOGRAFIA

DOCTRINA

- ACOSTA ROMERO, Miguel. Compendio de Derecho Administrativo; décima ed.; Edit. Porrúa; México D.F. 1996.
- BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral; Edit. Mundo Jurídico; México D.F. 1991.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo; Edit. Harla; México D.F. 1998.
- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo Tomo I; Edit. Porra; México D.F. 1988.
- DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales: Derecho Individual, Colectivo y procesal. Trabajos específicos. Seguridad Social. Perspectivas.; Edit. Porrúa; México D.F. 1998.
- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho del Trabajo: Historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales; Edit. Porrúa; México D.F. 1974.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo I; Edit. Porrúa; México D.F. 1974.
- GARRIDO RAMON, Alena. Derecho Individual del Trabajo; Edit. Oxford; México D.F. 1999.
- KAYE, Dionisio J. Relaciones individuales y colectivas del Trabajo; segunda ed.; Edit. Themis; México D.F. 1995.

- KROTOSCHIN, Ernesto. Manual del Derecho del Trabajo; tercera ed.; Edit. De Palma; Buenos Aires Argentina. 1987.
- O. RABASA Emilio y CABALLERO Gloria. Mexicano: esta es tu Constitución; décima ed.; Edit. Porrúa; México D.F. 1996.
- SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo; decimonovena ed.; Edit. Porrúa; México D.F. 1991.
- TENA SUCK, Rafael. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo; Edit. Porrúa; México D.F. 1997.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo Tomo I; segunda ed.; Edit. Porrúa; México D.F. 1979.
- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Internacional Social; segunda ed.; Edit. Porrúa; México D.F. 1979.

LEGISLACION

- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 133ª ed.; Edit. Porrúa; México D.F. 2000
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, décimo primera ed.; Edit. SISTA; México D.F. 2000
- LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL; Gobierno del Distrito Federal; México D.F. 1998.
- REGLAMENTO INTERIOR DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL; Gobierno del Distrito Federal; México D.F.

DECRETO QUE REFORMA, ADICIONA Y DEROGA DIVERSAS
DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL; Gobierno del
Distrito Federal; México D.F. 2000.

REGLAMENTO DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO
DEL DISTRITO FEDERAL; Gobierno del Distrito Federal; México D.F. 2000.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS.

BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Diccionario para Abogados; primera ed.; Edit.
Mundo Jurídico; México D.F. 1998.

ENCICLOPEDIA DE LA HISTORIA GENERAL DEL TRABAJO, TOMO II: LA
ERA DE LAS REVOLUCIONES (1760-1914); Edit. Grijalbo; México D.F.
1965.

J. RUBINSTEIN, Santiago. Diccionario del Trabajo y de la Seguridad Social;
primera ed.; Edit. De Palma; Buenos Aires Argentina. 1983.

TESIS

DIAZ ARAGON, Lourdes. La negativa patronal a pagar la prima de antigüedad
ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; San Juan de Aragón; 1997;
Licenciado en Derecho; ENEP ARAGON.

CONFERENCIAS

- QUINTANA ROLDÁN, Carlos. Las Facultades de las Autoridades Administrativas del Trabajo; Ponencia del Diplomado en Derecho Procesal del Trabajo; Facultad de Derecho y Junta Local de Conciliación y Arbitraje; 05 de Julio del 2001.
- ORTIZ PORRAS, Carolina. La Procuración de la Defensa de los Trabajadores; Ponencia del Diplomado en Derecho Procesal del Trabajo; Facultad de Derecho y Junta Local de Conciliación y Arbitraje; 05 de Julio del 2001.

INTERNET

- www.df.gob.mx Tema: Ordenamientos legales del Gobierno del D. F.
- www.jlo.org.mx Tema: Ordenamientos legales internacionales.
- www.legatek.com.mx Tema: Reformas a los ordenamientos legales mexicanos.

OTROS

- ASAMBLEA LEGISLATIVA DEL D.F. I LEGISLATURA Y SUBSECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Encuentro de Política Laboral en la Ciudad de México; Mayo 2000.
- MANUALES INTERNOS DE ORGANIZACIÓN Y DIRECCION DE LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO DEL DISTRITO FEDERAL.