

613



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LA PROCURACIÓN DE JUSTICIA
EN MATERIA LABORAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A
JORGE ORTIZ URIBE

CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, D.F.

2002





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

*Raúl Ortiz Espinoza y
Martha Uribe Mondragón
de quienes orgulloso
siempre estaré, por la
comprensión y apoyo que
nunca me negaron para
poder concluir esta etapa de
mi vida. Dando así mi
agradecimiento y disculpas
por todo.*

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo excepcional.

NOMBRE: Ortiz Uribe

Jorge

FECHA: 19 Septiembre 2002.

FIRMA: [Firma]

A MIS HERMANOS:

*Jonathan Ortiz y Cristian Ortiz
con especial cariño, por
alentarme a seguir adelante.*

*Lic. Dinorah Ramírez de
Jesús, excelente Profesora,
quien con su invaluable
ayuda, conocimiento,
paciencia y tiempo, dirigió
este trabajo de
investigación. Muchas
gracias.*

A mis Profesores por sus conocimientos que me brindaron, sin los cuales no hubiese concluido esta etapa tan importante en mi vida.

Al Lic. Ricardo García Villalobos por haberme brindado la primera oportunidad en los inicios de mi profesión y ser uno de los mejores ejemplos que tengo para seguir superándome en el camino profesional.

A mis amigos, y con especial cariño a la Sra. Ofelia Apórtela Villalobos, mujer de gran inteligencia y educación, mi gratitud por el apoyo que me brindó. Y sobre todo

GRACIAS A DIOS.

LA PROCURACION DE JUSTICIA EN MATERIA LABORAL

Introducción	1
--------------------	---

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

1.1	Trabajo	2
1.2	Derecho del Trabajo	3
1.3	Relaciones del trabajo	6
1.3.1	Sujetos de la relación laboral	7
1.3.1.1	Patrón	8
1.3.1.2	Trabajador	11
1.4	Contrato de Trabajo	12
1.4.1	Contrato individual de trabajo	13
1.4.2	Contrato colectivo de trabajo	13
1.4.3	Contrato Ley	14
1.5	Conflictos de trabajo	15
1.6	Autoridades del trabajo	18
1.7	La Procuraduría de la Defensa del Trabajo	24

CAPITULO 2

ANTECEDENTES

2.1 Desigualdad en la defensa de los derechos del trabajador	28
2.2 Antecedentes legislativos	30
2.2.1 Ley Federal del Trabajo de 1931.....	33
2.2.2 Decreto del 11 de septiembre de 1933 y el Reglamento.....	37
2.2.3 Reglamentos Interiores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de 1941 y 1975.....	40
2.3 Ley Federal del Trabajo de 1970, Autoridad del Trabajo y Servicios Sociales.....	49
2.4 Decreto del 2 de junio de 1975.....	52
2.5 14 de Diciembre del 1999, Reglamento Actual.....	58

CAPITULO 3

ASPECTO JURÍDICO DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 Artículo 123.....	62
3.2 Ley Federal del Trabajo de 1970.....	65
3.3 Naturaleza Jurídica de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.....	72
3.4 Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.....	76
3.4.1 Su organización.....	99
3.4.2 Principales funciones.....	102
3.4.3 Organismos que lo proporcionan.....	106

CAPITULO 4

EFFECTIVIDAD DE LA PROCURADURIA DEFENSA DEL TRABAJO

4.1.	Efectividad de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo	108
4.2	En su actividad como órgano conciliador, asesor y representante jurídico	111
4.3.	Como órgano facultado para hacer uso de sanciones y vías de apremio en el logro efectivo de la conciliación	128
Conclusiones		131
Bibliografía		134

INTRODUCCION

Al existir una desigualdad económica, en múltiples ocasiones tiene como consecuencia una escasez de cultura, la cual es aprovechada por determinado núcleos de población para una explotación laboral muy productiva para ellos y degradante para la clase necesitada, lo cual se manifestó durante un largo tiempo en la aplicación del derecho español, dando inicio a una serie de inconformidades tratando de buscar un ordenamiento que tenga a bien reivindicar a la clase trabajadora y mantenerlos en una igualdad jurídica.

Es así como la incansable lucha de los trabajadores por espacios y trato digno iniciados desde principios del siglo, se ve consolidado en derecho con la constitución de 1917, procurando una mejora de la clase trabajadora fundamentada en el Artículo 123 Constitucional, revestida de normas de derecho creadas a través de su lucha, dignificando de esta manera a todos los trabajadores, compensando así la desigualdad económica entre éstos y los propietarios, viendo consolidada esa lucha con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, y es en esta ley donde se implanta uno de los capítulos nuevos, creando la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tema central de este trabajo de investigación, el cual consta de cuatro capítulos, en el primero de ellos trata de manera general los diversos conceptos de juristas mexicanos han empleado para un mejor entendimiento e identificación del derecho del trabajo, así como un análisis comparativo entre definiciones. El segundo de los capítulos, le corresponde el capítulo de antecedentes, donde la sola necesidad de tutelar los derechos de los trabajadores dio una serie de leyes y reglamentos trascendentes para la clase trabajadora donde en ellos se ve contemplada esa lucha por la igualdad de derechos entre patrón y trabajador. El tercero de los capítulos trata el aspecto jurídico de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo quien tiene su

origen en el artículo 123, el cual dio paso a las autoridades del trabajo, logrando así el estudio de los diversos ordenamientos jurídicos y artículos que dan vida a la Procuraduría de la defensa del Trabajo. Dentro del capítulo cuarto se hace un análisis de la efectividad de la Procuraduría de la Defensa del trabajo, quedando ya establecido también que las funciones desarrolladas son de carácter social, teniendo como principal actividad para la solución de conflictos laborales la conciliación la cual es llevada por los Procuradores Auxiliares, quien al obtener una amigable solución, se tendrá que asentar en actas o convenios, el acuerdo a que se llegó, tema principal de este trabajo de investigación, el logro de la conciliación, previa ratificación del convenio, ante las juntas para así tener el carácter de laudo y su obligatoriedad y ejecución sea pronta y satisfactoria para el trabajador.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES

Es importante conocer la diversa terminología empleada en los conceptos más trascendentes de nuestra Materia Laboral, motivo por el cual, en este capítulo resaltaremos las definiciones que juristas mexicanos nos han proporcionado para el mejor entendimiento del Derecho del Trabajo, así como el análisis y comparación entre definiciones, siempre encaminadas al beneficio del trabajador.

1.1. TRABAJO

Existe una diversidad de opiniones en torno a la determinación del origen del término trabajo, en el Diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al trabajo como "El esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza".¹

Por el contrario el legislador mexicano en la actual Ley Federal del Trabajo define, en el artículo 8º, párrafo segundo, al trabajo como a "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio".

¹ Diccionario de la Real Academia Española, Vigésima Primera Edición. Madrid, 1992, p. 1420.

Atentos a lo antes anotado se aprecia que el hablar de trabajo no es sinónimo, o no requiere siempre del esfuerzo humano físico, ni de considerarse una traba para el hombre.

Algunos autores al definir al trabajo, ven su raíz en la palabra latina, laborare o labrare, teniendo como significado labrar. Otros mencionan, que la palabra trabajo proviene del latín trabs-trabis, por considerar que esto sería para el individuo, una traba.

Es así como de manera analítica al conjuntar todas las actividades que ha realizado el hombre para poder subsistir de manera decorosa, se llega a las diferentes definiciones del trabajo empleadas por juristas mexicanos, pero nunca distantes una de las otras, ya que todo trabajo requiere de un esfuerzo intelectual, material o físico, en diferente grado, de acuerdo a la actividad personal que realiza el trabajador.

Considerando por nuestra parte al trabajo, como a toda actividad humana, física o intelectual, tendiente a una superación personal y de un grupo determinado de personas, como consecuencia del esfuerzo realizado.

1.2. DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo es un periodo dramático en la lucha de clases por tener un gran sentido humanista y de bienestar colectivo, pudiendo considerarse como

una lucha por la liberación y la dignificación de las condiciones humanas del hombre en el trabajo. Sin embargo, la visión constituyente, amplia y renovadora, no alcanzó a prever la gran evolución transformadora de un México en crecimiento sostenido que requiere día a día más perfectibles sus leyes en todos los cambios, siguiendo así el espíritu de justicia de la legislación laboral.

La denominación Derecho del Trabajo es la más apropiada y más próxima al contenido de la disciplina, consignándose en él todas las relaciones laborales.

Es así como muchos autores lo han definido de manera precisa, el maestro Alberto Trueba Urbina define al Derecho del Trabajo como "el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana".²

Una definición muy completa, cuya fuente es el propio artículo 123 Constitucional; al crear un concepto que suprima la explotación del hombre por el hombre, cuyo mensaje es la reivindicación de los derechos del proletariado, empleando normas protectoras e instituciones encargadas de tutelar la justa aplicación, y su fin lo es la dignificación del trabajo y del trabajador, logrando así un concepto exclusivo para el trabajador, y no así para el patrón.

² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Sexta Edición Porrúa, México 1981. p. 135.

Para Mario de la Cueva "el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".³

Esta Definición al igual que la anterior es clara y expresa una generalidad de situaciones en beneficio del trabajador, pero diferente por tener como fundamento al fin perseguido por la declaración de derechos sociales; justicia social, que para alcanzarla considera no ser obra de una ley del trabajo, sino de las fuerzas sociales vivas quienes aman al trabajo. Son dos grandes definiciones de las más completas por estar encaminadas a los fines del Derecho del Trabajo.

Por su parte José Dávalos considera al Derecho del Trabajo como "al conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo".⁴

Definición que hace una recapitulación de las anteriores de manera complete y excluye otras que no son fundamentales para establecer una idea clara de su contenido social, sin perder la esencia primordial como lo es la dignificación del trabajador.

3 DE LA CUEVA, Mario. EL Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima Segunda Edición. Porrúa México, 1990p. 85.

4 DAVALOS, José. Derecho del Trabajo Cuarta Edición. Porrúa. México, 1992. p. 44

Por nuestra parte y de manera no alejada de las definiciones antes señaladas, entendemos por Derecho del Trabajo al conjunto de normas jurídicas dirigidas a tutelar el equilibrio de la relación laboral, teniendo como objetivo principal el lograr la justicia social equitativa

1.3. RELACION DE TRABAJO

A la relación del trabajo se le puede entender como "la prestación de un trabajo personal subordinado".⁵ Para que se de esta relación, debe existir una persona física o moral denominada patrón, siendo suficiente la prestación de un trabajo personal, para que al trabajador se le otorguen los beneficios del Derecho del Trabajo, independientemente de la voluntad de los sujetos.

Existiendo diversas formas para constituir una relación de trabajo; una de éstas la establece el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario", surgiendo el contrato como la más común, pero atentos a la definición, no será la única.

⁵ *Ibidem*, p. 105.

Cierto es, que la relación laboral en muchas ocasiones se presenta como consecuencia de un contrato previamente establecido, o por lo menos de un modo simultáneo, no siendo el acuerdo de voluntades parte fundamental para la existencia siempre de la relación laboral. Ya que por el hecho de la sola prestación del trabajo, la relación adquiere vida propia.

Surgiendo así, la presunción de la existencia del contrato consignado en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo que se "presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo, entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

Por lo cual, esta norma proteccionista en favor del trabajador, refuerza la hipótesis en el sentido de que con la sola existencia de la relación laboral se crean derechos y obligaciones para el trabajador y el patrón, no siendo necesaria la existencia de un contrato de trabajo para que surja una relación laboral.

1.3.1. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL

Una relación jurídica, surge de la prestación de un trabajo personal y subordinado, por tanto, para que exista, es suficiente la presencia de un trabajador y un patrón y serán estos los sujetos de la relación laboral.

1.3.1.1. PATRON

Nuestra Ley Federal del Trabajo, define en su artículo 10 al patrón de manera concisa, al señalar que "es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Algunos autores no están de acuerdo en utilizar el término "moral", considerando que debería ser sustituido por el de Jurídico-colectiva; puesto que para nuestra legislación laboral es distinta a la utilización común del término "moral", por considerarse así a una sociedad civil o mercantil, por el hecho de solo interesarle el recibir un servicio en la relación de subordinación. ⁶

Alfredo Sánchez Alvarado, define al patrón como a "la persona física o jurídico-colectiva (moral), que recibe de otra los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en forma subordinada".⁷

Una característica importante por señalar en este concepto, lo es el apreciar que se vuelve repetitivo al decir materiales, intelectuales, o de ambos géneros,

⁶ *Ibidem*. p. 98.

⁷ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. *Instituciones del Derecho del Trabajo* Tomo I. Porrúa, México, 1967. p. 299

siendo claro que no existe una clasificación concreta de cuáles son los servicios materiales, y por otro lado los intelectuales, por encontrarse íntimamente ligados por el hecho de llevar todo servicio material siempre una actividad intelectual.

Por su parte Néstor de Buen, sólo se limita a retomar la ideología del concepto empleado por Juan de Pozzo, indicando que "patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja en su beneficio mediante una retribución." 8

Cabe aclarar, que la retribución siempre debe ser en dinero, a lo cual la Ley Federal del Trabajo ha denominado salario.

De lo antes expuesto, consideramos al patrón como la persona física o moral, que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores mediante el pago de un salario.

La problemática y otorgamiento de obligaciones que a una nueva persona le den en una empresa se le conoce como patrón sustituto, "la sustitución del patrón, es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de sus establecimientos, en virtud de la cual, el adquirente, asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros, derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo".9

8 DE BUEN LOZANO, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I Cuarta Edición Porrúa. México 1981. p. 453

9 DAVALOS, José. *Ob. Cit.* p. 101

La Ley Federal del Trabajo menciona que la sustitución del patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento; el patrón sustituido, será solidariamente responsable con el nuevo, por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses. Concluido este periodo, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón o del patrón sustituto.

El término de seis meses correrá a partir de la notificación de sustitución al trabajador, de no realizarse ésta, será obligado solidario el antiguo patrón con el sustituto, para con los trabajadores. La intención es obvia, trata de no guardar silencio sobre la sustitución para que sea efectiva, al igual que la responsabilidad solidaria del sustituido. 10

Es evidente que la sustitución no afectará la relación laboral, por ser independiente y de carácter estable, disolviéndose sólo por la voluntad del trabajador, del patrón o por causas ajenas a ambos.

Si no fuese de esta manera, la posibilidad de que la empresa que tiene titular nuevo, no cumpliría con sus obligaciones y el sustituto desconocería las responsabilidades adquiridas por el antiguo patrón, por lo tanto no respondería a las obligaciones contraídas por el mismo.

1.3.1.2. TRABAJADOR

La generalidad con que se define al trabajador es sumamente amplia, toda vez que no aplica una distinción especial a cada uno de ellos y es la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 8º quien establece una definición de trabajador, señalándolo como "la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado.

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

Del mismo concepto podemos desprender los siguientes elementos, que caracterizan al trabajador:

- a) El trabajador siempre será una persona física.
- b) El trabajo que preste, será en forma personal y subordinada a otra persona física o moral.

Sólo de esta manera se podrá presumir la existencia de la relación laboral, no mencionando el pago de un salario, por considerarlo como una consecuencia posterior a la prestación del trabajo.

1.4. CONTRATO DE TRABAJO

En el artículo 20, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo, se encuentra la definición del contrato de trabajo, estableciendo que "Cualquiera que sea su denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado".

No se desprende de forma literal el término de "contrato de trabajo", pero acepta el hecho de un acuerdo previo de voluntades como un acto generador de la prestación de trabajo; acto frecuente en el Derecho Mexicano, adquiriendo de esta manera la obligación del 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, ¹¹ surgiendo así, la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra y ésta de pagar un salario, no importando que denominación se le dé a aquella, de esta manera existe un contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales, clasificando la propia Ley Federal de Trabajo diversos tipos de contratos como lo son:

- a) Contrato Individual del Trabajo.
- b) Contrato Colectivo del Trabajo.
- c) Contrato ley

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. *Ob. Cit.* p. 193.

Mismos que serán analizados más adelante, por ser dichos contratos medios jurídicos de defensa jerárquicamente distintos, pero son fines similares, siempre encaminados a establecer mejores condiciones de trabajo tanto en una entidad federativa como en una empresa

1.4.1. CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Se entiende por Contrato Individual del Trabajo, a "aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario". Contemplado así por el artículo 20, segundo párrafo de la ley en comento. Teniendo como diferencia la individualidad con la que goza el patrón, para poder realizarlo con cada uno de sus trabajadores independientemente de la existencia de otro tipo de contrato.

Así la esencia del contractualismo en el Derecho del Trabajo, radica en la afirmación del vínculo establecido entre el trabajador y el patrón, originado por un acuerdo de voluntades, aunque ese vínculo en algunos casos sea expreso y en otros tácito o un supuesto.

1.4.2. CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo define al Contrato Colectivo de Trabajo como "al convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales

debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"

Dicho Contrato Colectivo de Trabajo vino a sustituir al reglamento de fábrica, que inicialmente los patrones formulaban y al que se sometían todos los que ingresaban a trabajar en la negociación y contra esto fue la lucha de los sindicatos, logrando una amigable composición, creando el instrumento adecuado para salvaguardar los intereses de ambas partes, conocido como Contrato Colectivo del Trabajo.

Siendo obligatorio para el patrón el celebrar el Contrato Colectivo cuando así se le demande, surgiendo la sola relación entre patrón y sindicato y no así, patrón y trabajador, como es el caso del Contrato Individual de Trabajo y en tales condiciones el patrón no puede solicitar su renuncia o despedir a sus trabajadores, pero sí solicitar su cambio al sindicato.

El Contrato Colectivo será instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga, logrando a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas y laborales.

1.4.3. CONTRATO LEY

El Contrato-Ley tiene una fuerza superior al Contrato Colectivo, porque es el conjunto de éstos elevados a una norma obligatoria, aplicable a todos los trabajadores que laboran a la sombra del mismo. Contemplado en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, entendiéndolo como "el convenio celebrado entre uno o

varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una forma determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional".

Es fundamental la existencia del Contrato Colectivo para poder pasar a formar un nuevo Contrato Ley y para su constitución se requiere la concurrencia de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, pudiendo así ser elevado a Contrato-Ley.

Una vez reunidos todos los requisitos, se procede a presentar una solicitud ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de jurisdicción federal y local ante el gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, para posteriormente publicarlo en el Diario Oficial y no habiendo algún otro impedimento para su celebración, la máxima autoridad declara oficial el Contrato-Ley para determinada rama de la industria. En caso de no ser posible su celebración seguirá en vigor el Contrato Colectivo del Trabajo.

Entendiendo la importancia de la celebración del Contrato Colectivo del Trabajo, por ser el inductor en la relación del Contrato-Ley creados de beneficios para el trabajador y para las condiciones de trabajo.

1.5. CONFLICTOS DE TRABAJO.

Al hablar de conflictos de trabajo, debemos entender por éstos a "toda

situación jurídica que se produce como consecuencia de la alteración contractual ocasionada en el desarrollo o en la extensión de una relación jurídica laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un Convenio Colectivo"¹². Tratando de reunir en breves palabras la complejidad de causas de conflictos que pueden suscitarse en la materia laboral.

La gran mayoría de los autores expresan de manera no un tanto diferente lo que es para cada uno de ellos conflictos de trabajo, identificando al conflicto como una pugna o diferencia entre dos o más personas por diversas circunstancias, las cuales pueden ser jurídicas o económicas, dependiendo del acto que les de origen; razón por lo que no tratan de proporcionar una definición exacta, única para la mayoría, sino por el contrario, expresar el sentido del mismo y entre qué personas pueden suscitarse ese conflicto.

Es así como la Ley Federal del Trabajo sólo contempla tres clases de conflictos y son los siguientes:

I. Entre trabajadores y patrones.

II. Entre trabajadores.

III. Entre patrones.

Pero esta clasificación puede tomar un camino distinto al ser de carácter individual o colectivo, dependiendo de la situación del conflicto y al número de

¹² BERMUDES CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición. Trillas México, 1989 p 41.

sujetos que intervienen en él, pero también tenemos la vía procesal, a la que deberán de someterse, distinguiéndolos de esta manera en conflictos de naturaleza jurídica y de naturaleza económica

Por conflictos individuales de naturaleza jurídica entendemos a aquellos que surgen entre dos personas, que unidos por una relación laboral difieren en la interpretación o aplicación de las normas reguladoras de la mencionada relación. 13

A diferencia del anterior, el conflicto colectivo de naturaleza jurídica, es aquél que surge entre patrones y trabajadores cuyo motivo es la interpretación, o la no aplicación de lo establecido por el Contrato Colectivo de Trabajo o de un reglamento interno; pero si existe una variación en los términos en que se ha venido prestando la relación de trabajo, individualmente se estará hablando de un conflicto colectivo de naturaleza económica.

Son claras las diferencias existentes entre un conflicto individual y uno colectivo, mencionados en las definiciones anteriores, pero también debe entenderse que el conflicto colectivo no solo se determina por el número de demandantes, sino también cuando existe un interés profesional del grupo o sindicato; y por el contrario el conflicto individual adquiere ese carácter, cuando aquél tenga por objeto decidir sobre el derecho sustantivo que le corresponda a un trabajador conforme a la ley, a los contratos colectivos o individuales.

Cabe mencionar y a manera de conclusión, que los conflictos laborales son una revelación más de una lucha de clases, por llegar a una solución justa para el trabajador y satisfactoria para el patrón.

13 *Ibíd.* p. 44.

1.6 AUTORIDADES DEL TRABAJO

Una gran mayoría de autores entienden de distinta y variada forma a las autoridades del trabajo, dando la característica de autoridad a toda persona u organismo con potestad o poder para imponer sus decisiones. A diferencia de lo antes mencionado, Mario de la Cueva caracteriza a las autoridades del trabajo, que tienen por visión vigilar y hacer cumplir el Derecho del Trabajo.¹⁴

Encontrándose este tipo de autoridades dotadas de una fisonomía y función especial, ya que por su naturaleza el Derecho del Trabajo ha adquirido su vigencia en la diaria actividad de sus costumbres y prácticas, considerando que, si esto no sucediera, nos encontraríamos que las normas jurídicas que lo constituyen perdiesen inmediatamente su vigencia en las relaciones laborales.

Y sólo mediante la exigencia de la sociedad quien necesita resoluciones rápidas en sus conflictos laborales, es lo que ha llevado a crear un tipo especial de autoridad, no similar en cuanto a función y formación de las otras del Estado como consecuencia del artículo 123 constitucional, pero sí con un fin específico como lo es el de tutelar el mínimo de garantías otorgadas a los trabajadores para beneficio social.

Y serán los conflictos laborales que se presenten, quienes determinarán a su vez las actividades de las autoridades del trabajo como son:

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario *Derecho Mexicano del Trabajo*, Ob. Cit. p. 868

- a) La defensa de los derechos de los trabajadores.
- b) El desarrollo de la Previsión Social.
- c) La aplicación del Derecho del Trabajo.
- d) Previsión y conciliación en los conflictos individuales.
- e) La función jurisdiccional.

Los diferentes tipos de autoridades del trabajo que la Ley Federal del Trabajo contempla, se encuentran establecidas por el artículo 523 y son las siguientes:

- I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación,
- III. A las Autoridades de las Entidades Federativas;
- 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.

XII. Al Jurado de Responsabilidades.

Reconociendo dentro de las mismas a dos tipos de autoridades, las administrativas laborales y las jurisdiccionales, encontrando dentro de esta última clasificación a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, consideradas como una Institución especial, ya que por su actividad material, ejerce dos funciones, la de crear el derecho y la de aplicarlo; también ligadas al Poder Ejecutivo por ser el encargado de designar al titular de las mismas, pero no le están sujetas jerárquicamente.

El derecho del trabajo se ha caracterizado por estar en constante evolución, de ahí, que las funciones administrativas del Estado no puedan aplicarse a través de un solo órgano, sino que debe recurrir a diversas instituciones administrativas para lograr su cometido. Razón por la cual, para obtener un ordenamiento, una estructuración y vigilancia en lo administrativo laboral, la propia Ley Federal del Trabajo nos señala como autoridades administrativas laborales, las siguientes:

a) Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

b) Direcciones Estatales del Trabajo.

- c) Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación.
- d) Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- e) Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- f) A la Inspección del Trabajo.
- g) A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tiene como funciones, el estudio, preparación y vigilancia, en el cumplimiento de la legislación del trabajo, comprendiendo de esta manera una extensa política laboral.

Direcciones Estatales del Trabajo, son las encargadas de las cumplimentaciones de los postulados constitucionales en materia de previsión social, así como establecer las políticas laborales que deben de observarse en su entidad, acorde con lo establecido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público tiene una gran importancia en cuanto al reparto de utilidades de las empresas a los trabajadores, fungiendo como contralor y fiscalizador de esa participación.

La Secretaría de Educación Pública, interviene y vigila la correcta

aplicación de las obligaciones de los patrones en materia educativa, capacitación y adiestramiento.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es la encargada de vigilar, asesorar, representar y cuidar la justa aplicación de las normas laborales.

El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, al igual que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, encargado del estudio y promoción de empleos, de colocación y capacitación de los trabajadores.

La Inspección del Trabajo, es aquel organismo encargado de la justa aplicación y protección que la ley le otorga al trabajador.

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores, este órgano administrativo social tiene a su cargo, la fijación de los salarios mínimos generales, profesionales y del campo, conforme a las normas que al respecto establece la Ley Federal del Trabajo.¹⁵

Por último, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, es otra autoridad administrativa en materia laboral que reconoce la Ley Federal del Trabajo y cuyo objetivo lo es, el fijar el porcentaje de utilidades que deberá ser repartido al trabajador por la empresa.¹⁶

15 TRUEBA URBINA, Alberto. *Derecho Administrativo del Trabajo*. Tomo I, Segunda Edición, Porrúa, México, 1979 p. 749.

16 BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. *Derecho Fiscal del Trabajo*, Segunda Edición Trillas, México, 1989 p. 227.

Son estas las autoridades del trabajo con las que cuenta el trabajador, por ser encargadas de vigilar la justa aplicación del mínimo de garantías a que tiene derecho y goza; serán también las autoridades administrativas jurisdiccionales, quienes conocerán de todo tipo de conflictos entre capital y trabajo, consideradas por la Ley Federal del Trabajo como autoridades del trabajo; y también las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean locales y federales, integradas por representantes de obreros, de patrones y del gobierno, no formando parte del poder legislativo, porque de acuerdo con la Constitución este poder está integrado sólo por la Cámara de Diputados y la de Senadores y no enuncia la existencia de organismos independientes.

Las Juntas de Conciliación de Arbitraje al estar facultadas para conocer todo tipo de conflicto público, tal vez hubiesen sido encuadradas dentro del Poder Judicial; en tanto aparecen facultadas para conocer de conflictos colectivos de naturaleza económica, evidentemente se trazan los límites reservados al Poder Judicial, de aquí el no poder estar contenidas dentro de este poder. 17

Entendido por qué no puede colocarse a las Juntas de Conciliación y Arbitraje dentro del Poder Legislativo y Judicial, sólo nos resta decir que tampoco dentro del Poder Ejecutivo se encuentran, compartiendo la opinión de Alberto Trueba Urbina, al establecer que no son órganos dependientes, ni están sujetas a un orden jerárquico administrativo; aún y cuando es el propio Ejecutivo quien designa a sus titulares, considerando de ésta manera a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como instituciones autónomas de justicia social, que realizan funciones jurisdiccionales, legislativas y administrativas.

17 *Ibidem*, p. 225.

La función jurisdiccional, la ejerce al conocer y resolver los conflictos entre capital y trabajo;

La función legislativa, surge al momento de modificar los Contratos de Trabajo e introducir nuevas condiciones de trabajo;

La función administrativa, lo será cuando vigila el cumplimiento de la ley, registre sindicatos, cambios de directivas, etc. 18

Entendiendo de esta manera a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como aquellas instituciones autónomas de justicia social ligadas al poder ejecutivo.

1.7. LA PROCURADURIA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

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 que se requieran a fin de evitar las infracciones que puedan cometerse a las normas laborales, 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 encomendados.

18 TRUEBA URBINA, Alberto *Derecho Procesal del Trabajo* Sexta Edición Porrúa, México 1982, p. 235, 236, 237 y 248.

Es así como la necesidad social, motivo de múltiples cambios en el Derecho y modificación en el campo del trabajo, impulsaron la expedición del Reglamento de la Procuraduría del Trabajo el 2 de junio de 1975, el cual señala con mayor precisión sus atribuciones y se le definió para un mejor entendimiento como "Órgano desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con rango y autonomía suficientes para dar plena garantía a la defensa de los trabajadores y evitar las infracciones que pudieran cometerse contra las normas laborales, surgiendo como consecuencia de la creación de las autoridades del trabajo, al notar las deficiencias en la justa aplicación de la ley, en el proceso de una gran mayoría de trabajadores carentes de elementos económicos y jurídicos suficientes para poder ser representados en juicio.

Marcando la pauta para que la Ley Federal del Trabajo de 1931, recogiera con toda su amplitud las características con las cuales funcionaría e integrándose al artículo 123 como institución de gran trascendencia social y complementaria de las garantías sociales que estipula este precepto.

Existiendo una íntima relación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por ser este un organismo jerárquicamente superior en materia del trabajo, encargado de buscar una mejor política laboral, razón por la cual sólo la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es un órgano desconcentrado administrativamente dependiente de la Secretaría del Trabajo, significando solo la transferencia de facultades determinadas a un órgano inferior o agente de la administración central de una competencia exclusiva o un poder de trámite de decisión ejercido por los órganos superiores, disminuyendo relativamente la solución de jerarquía y subordinación. 19

La desconcentración será ajena a la descentralización, la primera consiste en aumentar las facultades de las instituciones centralizadas, y de este modo se descongestionan técnicamente, no rompiendo los vínculos jerárquicos, como ocurre con la descentralización, razón por la cual corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social dirigir y coordinar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo como órgano desconcentrado dependiente de la misma.

Entre las principales características de la desconcentración tenemos las siguientes:

- a) Son creados por una ley o reglamento.
- b) Dependen siempre de la Presidencia de una Secretaría o de un Departamento de Estado.
- c) Su competencia deriva de las facultades de la Administración Central.
- d) Su patrimonio es el mismo que el de la Federación, aunque también puede tener presupuesto propio.
- e) Las decisiones más importantes requieren de la aprobación del órgano del cual dependen.
- f) Tienen autonomía técnica.
- g) No puede tratarse de un órgano superior. Siempre depende de otro.

También el organismo desconcentrado goza de cierta autonomía, a la que

se le llama técnica, que significa el otorgarles facultades de decisión, pero siempre en forma limitada y cierta autonomía financiera presupuestaria.

La desconcentración como concepción jurídico-práctica, tuvo su primera manifestación legal expresa en el reglamento de 2 de junio de 1972, que creó la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, primer organismo desconcentrado reconocido legalmente como tal. 20

Determinando así, que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es una autoridad administrativa de carácter social, encargada de interponer recursos, asesorar y representar a los trabajadores y a sus sindicatos ante cualquier autoridad, siempre que así lo soliciten, encontrando su vigencia en la necesidad de asesoramiento gratuito para la clase trabajadora, no sólo para la económicamente débil, sino también para los que carecen de conocimientos para actuar en un conflicto de carácter laboral.

20 ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría del Derecho Administrativo. Novena Edición. Porrúa, México, 1990. p. 319.

CAPITULO 2

ANTECEDENTES

La Administración Pública del Trabajo se ha distinguido como el instrumento tutelar de la clase trabajadora, dedicada a conciliar los intereses de ésta con los del capital por medio de acciones sustentadas en los principios de justicia social. En tal sentido, su evolución se ha caracterizado por la fuerza del derecho social, transformación que en este segundo capítulo se contemplará de manera ordenada a los principios legales y reglamentos de más 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. DESIGUALDAD EN LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

El Movimiento Social Mexicano, iniciado desde principios de siglo y consolidado en derecho con la Constitución de 1917, ha venido procurando la efectiva mejoría de las clases trabajadoras.

La diversidad de ordenanzas que, desde la primera mitad del siglo dictaron autoridades españolas, eran de carácter económico y otras de carácter social, principalmente sosteniendo una desigualdad en la división social de castas, en una sociedad jerárquica y discriminatoria; entendiéndose que las formas de sustento de

quienes vivían de su trabajo, eran precarias y las autoridades españolas no tendían a favorecerla.

Al hacernos independientes, se intenta borrar las desigualdades que se vivieron en la Colonia, siendo ésta una de las preocupaciones de los que iniciaron la liberación, el crear un Estado, el cual no sólo fuese libre, sino que fuera de igualdades entre los habitantes, cuya finalidad se le dedicó todo el esfuerzo. De aquí que la Constitución de Apatzingán de 1819 sea clara al manifestar en su artículo 38 que: "Ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos...", y la felicidad de los ciudadanos consistía en el goce de la igualdad y libertad.

El propio Plan de Iguala establecía que todos los habitantes de la Nueva España sin distinción alguna eran ciudadanos con opción de todo empleo. Pero a pesar del esfuerzo transformista la situación de los obreros siguió siendo angustiante.

Los tratadistas están de acuerdo en considerar en que con la Constitución se cierra el movimiento obrero organizado fundamentado en el artículo 123 del mismo ordenamiento, revestido de normas de derecho creadas por dicho cambio a través de su lucha para proteger a las clases proletarias del país con todo el abuso de los económica y políticamente fuertes, buscando convertirse en factor decisivo y eficaz de la economía nacional, siendo un estatuto dignificador de todos los trabajadores y sus preceptos están destinados a compensar la desigualdad económica, entre éstos y los propietarios de los bienes de la producción o aquellos que explotan o se aprovechan de los servicios de otros.²¹

El derecho del trabajo y su norma procesal son instrumentos de lucha de

clases para la defensa de sus intereses y mejora de sus condiciones económicas, viendo su origen en la explotación inicua del trabajador, la cual se manifestó durante un largo tiempo en la aplicación del derecho español; no existiendo algun indicio de igualdad de derechos, sino que son más bien medidas de misericordia. La declaración de derechos sociales fortaleció el despertar obrero, el cual se extendió en toda la República y a todos los trabajadores, quienes ven consolidado su esfuerzo en la Ley Federal del Trabajo de 1931, reconociéndose en ella una igualdad en la aplicación de sus preceptos. 22

2.2. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

En los inicios del presente siglo empiezan a surgir de un modo muy tímido las primeras legislaciones sobre el trabajo, teniendo así, que en el año de 1906 al sentir el desamparo del obrero al momento de ser víctima de un accidente de trabajo y a solicitud de José Vicente Villada, se dictó una ley en la cual se declaraba; que en caso de accidente o riesgo de trabajo el patrón debía prestarle la atención médica necesaria y pagar el salario a la víctima hasta por tres meses.

Comprendiéndose el servicio por jornal como aquél que prestaba cualquier individuo a otro, día por día, mediante cierta retribución diaria, que recibía el nombre de jornal.

Con gran importancia y al estar en apogeo el principio de derecho civil, el cual mencionaba en los contratos la voluntad de las partes era ley; rompe totalmente la nueva disposición con tal principio y declara que en ningún caso serian

renunciables los derechos otorgados al obrero. 23

En Noviembre de 1906, para el Estado de Nuevo León se creó la Ley de Accidentes de Trabajo, impulsada fuertemente por el gobernador en ese entonces Bernardo Reyes, considerando a la definición de accidente de trabajo como "al ocurrido a los empleados y operarios en el desempeño de su trabajo o en aras de él".

24

Debido a la situación en que se encontraban los obreros y las limitaciones a que eran sujetos por leyes, el Partido Liberal Mexicano, constituido desde principios de siglo; en uno de sus programas, dedicó un capítulo al "Capital y Trabajo", pugnando por su bienestar en el trabajo por seguridad, por mejores condiciones, por indemnizaciones, etc., logrando así, una mejoría en el horario de trabajo de ocho horas, salario mínimo e indemnizaciones.

En los años 1908 y 1910 el movimiento obrero que había llegado a desatar poderosos movimientos, ahora se encontraba en crisis y al mismo tiempo en preparación de nuevos defensores de los obreros.

21 TRUEBA URBINA, Alberto Ob. cit. p. 117.

22 DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo Ob. Cit. p. 53

23 *Ibidem*, p. 43

24 *Ibidem* p. 43

Las preocupaciones políticas de esos momentos eran tan fuertes, que las

de tipo social y obrero estaban en espera.

En esos tiempos el Plan Político Social expedido en la Sierra de Guerrero en marzo de 1911, fue el único que retomó el problema obrero, al hablar del aumento de los jornales, situación que obligó al presidente Francisco I. Madero a ordenar el estudio del problema obrero, llegando así a la Organización de la Oficina Nacional del Trabajo, con el objeto de atender los conflictos que se suscitaron en esta materia, obteniendo resultados satisfactorios en arreglos de huelgas.

Fue la Revolución quien trajo consigo el nuevo derecho y muchos de los mismos legislaron en esta materia como Manuel M. Domínguez, quien en Guadalajara promulgó la ley sobre el descanso dominical, descanso obligatorio, vacaciones y jornada de trabajo. La Ley de Aguirre Berlanga establecida en la misma ciudad en septiembre de 1914, sustituida por la de 1915, que estableció el Contrato Individual de Trabajo y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En Veracruz Cándido Aguilar, promulgó la Ley de Trabajo; en Yucatán Salvador Alvarado proponía reformar el orden social y económico, Adolfo de la Huerta, en Sonora puso en vigor una avanzada legislación laboral y en Coahuila, Gustavo Espinoza Mireles, creó una sección de trabajo en su gobierno. 25

Como resultado de ese gran esfuerzo se convocó el 14 de septiembre de 1916 a un Congreso Constituyente, iniciando sus labores en noviembre de ese mismo año y después de grandes debates, fue como el 23 de enero de 1917 se aprobó por unanimidad de votos "dando lugar al artículo 123 para su tiempo y para muchos más".26

Hasta antes de 1931 fueron tales los proyectos de Ley del Trabajo, que en una o en otra forma se presentaron para su estudio y aprobación ante el Congreso de la Unión, mismos que tuvieron que enfrentarse a distintos conflictos y el principal se derivaba de la oposición patronal, pero esos proyectos no alcanzaron la categoría de ley por ser muy técnicos y difíciles de entender para el trabajador, sin embargo, en 1929 la necesidad de llenarla de entendimiento proteccionista habria cobrado gran fuerza, reformándose la fracción X del artículo 73 y el párrafo introductivo del artículo 123 Constitucional, logrando así que el 18 de agosto de 1931 se promulgara la primera Ley Federal del Trabajo.

2.2.1. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Los patrones quienes por todos los medios posibles se habían opuesto a la promulgación de la ley, llegaban a la conclusión de aceptar su promulgación, pero ante el peligro posible de violencia que había por fijar las obligaciones y derechos de los factores de la producción, surge la necesidad de convertirse la Ley Federal del Trabajo en un mandato inaplazable.

25 Ibidem, p. 45 y 46

26 DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Porrúa. México, 1991, p. 19.

Constituyendo la Procuraduría de la Defensa del Trabajo uno de los capítulos nuevos aprobados por las Comisiones de Trabajo de la Cámara de

Diputados, destinada a cumplir un papel importante en pro de los intereses del trabajador y en especial en aquellos casos que el obrero tenga que seguir un juicio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Llegado el 14 de abril de 1931, el estudio del Proyecto de Ley Federal del Trabajo entraba en un período de actividad constante y analítica de los diversos artículos en cuanto al término de patrón y trabajadores al servicio del Estado, lo será también la existencia de un Contrato de Trabajo, sanciones aplicables al patrón y al obrero, indemnización del obrero en caso de despido, tratando de llegar a la creación de un ordenamiento que otorgue la igualdad de derechos y privilegios, y en muchos casos sobrepasando los mismos. Siendo resumidas todas sus impresiones el 16 de abril por la Comisión encargada para ello.

De estos resultados surge la inconformidad por parte de algunos líderes quienes manifestaban que sólo se trata de proteger al capitalista, destruyendo todo lo logrado por los ideales de los obreros, pero la Comisión encargada estaba segura del respeto de esas ideas logradas por los obreros.

Siguiendo así, su estudio y análisis de los diferentes entendimientos del trabajo, jornadas de trabajo, antes de la aceptación de la ley el grupo patronal mencionaba que no hubo parcialidad en los reclamos, gozando de un mayor privilegio los obreros.

Vistas las protestas y ataques constantes, el 31 de julio es cuando se empieza un nuevo estudio de la ley, pero ya con un cierto determinismo y tratando de

lograr un verdadero equilibrio, diciendo así que se reconocían los derechos de los trabajadores y que ese reconocimiento se tuvo muy en cuenta al modificar o ampliar en buena parte los contenidos del proyecto original, para así colocar a los trabajadores en un estado de igualdad para poder reclamar sus derechos. Razón por la cual, en la ley se buscó fortalecer las organizaciones sindicales mediante los preceptos legales y así obteniendo un estímulo al desarrollo, introduciéndose un capítulo para la creación de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, para el debido auxilio legal al trabajador.

Los días siguientes a la aceptación general del proyecto, se manifestó que la ley rechazaba todo aquello que pudiera constituir una regresión al esfuerzo empleado por una mejor condición laboral, siendo esto, no un logro particular, sino la lucha de años que venía desde la revolución en favor de la clase desprotegida, la clase trabajadora.

Siendo tan fuerte el impacto que produjo su expedición, y no habiendo transcurrido unos días, ya los patrones la consideraban injusta y netamente obrerista, aunque, no sólo éstos tenían dudas e inconformidades, sino también los obreros y líderes sentían que no habían sido satisfechas sus propuestas reivindicadoras del trabajo y de la clase trabajadora. Pero la Ley del Trabajo se fue imponiendo al aplicar sus preceptos legales, siempre encaminados de una igualdad entre patrón y trabajador, así como tutelas de derechos otorgados al trabajador, dando cuenta los trabajadores de su esfuerzo constante por la dignificación del trabajo.

No deteniendo el cambio con la sola expedición de la ley, ya que la aplicación fue creando nuevos cambios en beneficio del trabajador, así las Juntas por

las resoluciones que empezaron a dictar, decidieron que los derechos del obrero eran irrenunciables. Teniendo muy en cuenta el esfuerzo de los encargados de impartir justicia en materia laboral con relación al proteccionismo y salvaguarda del trabajador, plasmado esto en la realización de su trabajo.

Por otro lado, se iniciaron inspecciones en talleres, y fábricas cuya finalidad es conocer las condiciones en las Estancias de Trabajo y las laborales, dentro de las mismas obligaron a los patrones a colocar mejores lugares de trabajo y como consecuencia de esto mejor condición laboral; así poco a poco los obreros al sentir cambios y beneficios entendieron que la Ley Federal del Trabajo después de la Constitución era un verdadero instrumento para hacer justicia.

Es a partir del cambio y transformación de nuestro Derecho del Trabajo que día a día, que la ley desde su expedición sujeta a su carácter evolutivo, expresa en ella un mínimo de derechos no renunciables para los trabajadores mexicanos y que al mismo tiempo debían de disfrutar.

Es así, como la ley cumple su misión histórica, no siendo sólo obra del gabinete, sino de observaciones y sugerencias de obreros y patrones que ayudaron a la formación de ideas, sin duda no es una ley perfecta, pero si lo es el esfuerzo vivo de los trabajadores en su lucha, y para los patrones es un despertar de su conciencia social y humana, enfocado a un punto de vista equitativo, de igualdad, de patriotismo sometidos a una ley.

2.2.2. DECRETO DEL 11 DE SEPTIEMBRE DE 1933 Y REGLAMENTO

El 11 de septiembre de 1933, se publicó en el Diario Oficial el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, expedido por el entonces Presidente Constitucional Substituto de los Estados Unidos Mexicanos, Don Abelardo I. Rodríguez, el día 29 de agosto del mismo año.

Las disposiciones de dicho reglamento estuvieron vigentes por espacio de cuarenta y dos años, lo que explica así su importancia, y eficacia, siempre dirigida a la protección del trabajador, mismas características que se comentan por considerar que son la base del actual Reglamento de la citada Procuraduría, con algunas variantes a sus preceptos.

Se establecía, como objeto de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, el de representar o asesorar a los trabajadores o sindicatos formados por los mismos, SIEMPRE QUE LO SOLICITARAN ante las autoridades competentes, en las diferencias y conflictos que se suscitaran entre ellos y sus patrones por motivo de trabajo; interponer todos los recursos ordinarios y extraordinarios que fueran procedentes para la defensa del trabajador y cuidar que la justicia administrada por los tribunales del trabajo fuera pronta y expedita.

De acuerdo a su organización, se disponía el funcionamiento de dos acciones: la técnica y la administrativa, la primera debería estar integrada por un

Procurador General, un Procurador Substituto del Procurador General; y los Procuradores Auxiliares que el funcionamiento de la oficina requiera, uno de los cuales fungiría como Secretario; además, los Procuradores Auxiliares Foráneos que

exigiera el servicio; un Perito Médico, dos Médicos Auxiliares y los Médicos Inspectores que requieren las necesidades de los Procuradores Foráneos. La sección administrativa, debería de estar integrada por el personal de empleados que autorizará anualmente el Presupuesto de Egresos.

Su intervención, necesariamente debía ser a solicitud de parte, y una vez requerida, ésta debía ser estudiada a efecto de determinar si el asunto era legalmente procedente; si no lo era, la Procuraduría estaba facultada para negarse a representar o asesorar al solicitante, sin que ello fuera impedimento para asistirlo en las audiencias o diligencias urgentes. Advertimos aquí una notoria contradicción, pues mientras por un lado la Procuraduría podía negarse a intervenir en un asunto por considerarlo ilegal o inmoral, por otro, podía intervenir en ese mismo asunto en diligencias que a su juicio fueran urgentes, promoviendo lo que procediera.

Como amigable componedora, estaba facultada para avenir a las partes proponiendo soluciones amistosas, las cuales, de ser aceptadas, darían por concluido el conflicto; de no lograrse el avenimiento de las partes, el caso se turnaba al Procurador Auxiliar correspondiente, a efecto de que se entablara la demanda ante los Tribunales de trabajo, pero al analizar y concluir que si la acción a ejercitar tenía como finalidad obtener prestaciones derivadas de un riesgo profesional, era necesario la opinión previa de la Sección Médica y en caso de que la misma fuera desfavorable a los intereses del solicitante, la Procuraduría estaba facultada para abstenerse de intervenir, existiendo la absoluta prohibición de entregar al interesado el dictamen. Asimismo, se

Facultaba a la Procuraduría para interponer amparo en que figurasen como terceros perjudicados.

Resulta importante destacar el hecho de que la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, conforme al Reglamento en comento, estaba facultada para observar constantemente la organización y funcionamiento de los tribunales tendientes a lograr que la justicia fuera pronta y eficaz y que las resoluciones y acuerdos fueran dictados dentro de los plazos legales, aún cuando no hubiera intervenido en los casos particulares, para poner en conocimiento de la autoridad competente la responsabilidad en que a su juicio hubieren ocurrido los miembros de las Juntas Federales de Conciliación.

El Procurador General del Trabajo dependía directamente del Jefe del entonces Departamento del Trabajo y mediante orden expresa del mismo, podía tener facultades de inspección y vigilancia en las Juntas Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, las que ejercía a través de visitas a cualquiera de las oficinas de las citadas juntas, para investigar si el despacho de los asuntos se hacía con la regularidad debida y si en las actuaciones no es notoria la ausencia de toda disposición tendiente a hacer cumplir, mediante las vías de apremio correspondientes, los acuerdos que la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo dictare en el ejercicio de sus funciones, aún y cuando la misma Ley Federal del Trabajo expresamente la faculta para ello.

2.2.3. REGLAMENTOS INTERIORES DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DE 1941 Y 1975.

El primer antecedente de la Administración del Trabajo en este siglo, se encuentra en 1911 cuando se crea el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria. De esta manera, Don Francisco I. Madero institucionalizó las acciones oficiales en favor de los trabajadores.

Por Decreto Presidencial publicado en el Diario Oficial de la Federación el 15 de diciembre de 1932, se creó el Departamento del Trabajo como organismo autónomo, con subordinación directa al titular del Poder Ejecutivo Federal.

Existían vicios que revelaban actos punibles y contrarios al buen nombre de los Tribunales. De esta suerte, el buen o mal funcionamiento de las Juntas, podía ser determinado por el Procurador General de la Defensa del Trabajo.

Los cargos correspondientes a Procurador General, Procurador Substituto, Secretario de la Oficina, Procurador Auxiliar y Perito Médico, únicamente debían ser ocupados por mexicanos en pleno goce de sus derechos civiles, exigiéndose, para los dos primeros nombrados, que fueran mayores de 21 años y para el primero de ellos, el ser Abogado con título expedido por la autoridad competente.

Se establecían los impedimentos para conocer determinado asunto, mismos que sólo se podían hacer valer en forma de excusa, así como las responsabilidades en que podían incurrir los funcionarios del área técnica y las sanciones correspondientes que iban desde simple amonestación, hasta suspensión del empleo con privación de sueldo, sin que ello pudiera exceder de 8 días.²⁷

En las diversas atribuciones, destacaron las siguientes:

- Propuesta de iniciativas, aplicación y vigilancia de las leyes federales del trabajo y sus reglamentos.
- Conciliación y prevención de conflictos entre el capital y el trabajo e inter gremiales.
- Promoción de congresos y reuniones nacionales e internacionales en materia laboral.
- Creación de Comisiones Mixtas y otros órganos preventivos y conciliadores de conflictos.
- Establecimiento de bolsas de trabajo.

²⁷ CAVAZOS FLORES, *Ídem*, Ob. cit. p. 421 a 424.

Transcurrido el tiempo, la estructura del Departamento del Trabajo ya no respondía a las características y complejidades de los distintos problemas laborales, debido a la evolución del movimiento obrero durante este periodo. Por tal motivo, el 31 de diciembre de 1940 se reformó la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado para crear la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuya organización permitiría hacer frente a las nuevas circunstancias.

El 9 de abril de 1941 se expidió el Primer Reglamento Interior de esta Secretaría, que definió las funciones y estructuras de la Dependencia, redactado en 48 artículos y dividido en 22 capítulos.

Al frente de la nueva dependencia se encontraba un Secretario, un Subsecretario y un Oficial Mayor.

De conformidad con el artículo 31, la atención de las labores de esa Secretaría deberían desarrollarse por los departamentos administrativos, jurídico, inspección, convenciones, registro de asociaciones, informaciones sociales y estadística, y Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

La única Dirección General era la de Previsión Social, integrada por los departamentos de protección general, higiene del trabajo, seguros sociales, medico-consultivo y las oficinas investigadoras de la situación de la mujer y menores trabajadores y la de cooperativas de consumo.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Federales Permanentes de Conciliación y los asesores técnicos, eran considerados por el artículo 4º como organismos colaboradores de la Secretaría.

El 9 de abril de 1957 entró en vigor un nuevo Reglamento Interior para ampliar su ámbito de competencia

La Ley orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 29 de diciembre de 1976 abrogó la Ley de Secretaría y Departamentos de Estado de 1958, con lo cual reformularon las atribuciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para que respondiera a una nueva concepción de la administración pública del trabajo, poniendo especial atención a los aspectos de promoción de las oportunidades de empleo; a la organización, registro y vigilancia de toda clase de sociedades cooperativas; a la elevación de la productividad del trabajo y la seguridad e higiene industrial, además de las funciones que de manera tradicional ha desarrollado para procurar el equilibrio de los factores de producción y elevar los niveles de bienestar del trabajador.

Al inicio del período de gobierno de 1982-1988 se reestructuraron de manera significativa las atribuciones del Sector Público Laboral, a fin de lograr una mejor aplicación de los recursos humanos, materiales y financieros; evitar duplicación de funciones y lograr una mayor congruencia en sus acciones y relaciones entre los niveles centralizado, desconcentrado y descentralizado, así como equilibrar las diversas áreas de la Secretaría.

Esta reestructuración quedó formalizada mediante un nuevo Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de marzo de 1983, dando como resultado cambios sustantivos en unidades administrativas, órganos desconcentrados y entidades sectoriales.

Respecto de los órganos desconcentrados, permanecen solamente dos:

- Las Delegaciones Federales del Trabajo como órganos desconcentrados territorialmente.
- La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo como órgano desconcentrado, administrativamente dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un órgano autónomo jurisdiccional coordinado por ser el Tribunal Superior del Trabajo autorizado constitucionalmente para ejercer jurisdicción en toda la República en asuntos federales, en los términos de la fracción XXXI, apartado A, del artículo 133 Constitucional; administrativamente dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por ser la encargada de crear, integrar y elegir los representantes de obreros y patronos que las integren, de conformidad con lo establecido para tales efectos en la Ley Federal del Trabajo. 28

28 TRUJEDA URUINA, Alberto. Trabajo y Previsión Social de México. Porrúa México, 1965. p. 116, 117 y 118.

Con motivo de la aplicación de medidas administrativas dictadas por el Ejecutivo Federal el 24 de julio de 1985, se reestructura la Secretaría mediante un nuevo Reglamento Interior, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 14 de agosto de 1985. Los cambios en la estructura orgánico-funcional de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fueron los siguientes:

Eliminación de la Dirección General de Asuntos Internacionales, que representa la desaparición de ocho órganos administrativos que la integraban, y de la Dirección General de Cultura y Recreación, con 24 órganos administrativos. Las funciones de estas Direcciones se transfirieron al área del C. Secretario del Ramo y de la Dirección General de Organización y Sistemas de Administración. Por su desaparición, 17 órganos administrativos fueron absorbidos por la Dirección General de Administración de Recursos Humanos y Servicios Sociales.

En lo que se refiere a las entidades sectorizadas, desaparece el Fondo de Garantía y Descuento para las Sociedades Cooperativas (FOSC).

En noviembre de 1990, como consecuencia de las modificaciones efectuadas en el Reglamento Interior de la Secretaría, cambian las denominaciones de las siguientes unidades administrativas: La Unidad Coordinadora de Delegaciones Federales a Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo; la Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo a Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo y finalmente la Dirección General de Administración de Recursos Humanos y Servicios Sociales. Esta estructura quedó formalizada mediante un nuevo Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y

Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de diciembre de 1990.

Con la estructuración llevada a cabo por el Ejecutivo en febrero de 1993 de la Secretaría, tuvo como objeto incrementar y asegurar la calidad en el otorgamiento de los servicios de conciliación y de convenciones, propiciando así el fortalecimiento de las acciones de procuración del equilibrio entre los factores de la producción y la impartición de justicia laboral.

Cabe resaltar que esta reforma institucional, quedó debidamente formalizada mediante el decreto que se publicó en el Diario Oficial de la Federación, de fecha 3 de febrero de 1993, modificándose en consecuencia el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Posteriormente fue abrogado por el artículo segundo transitorio del reglamento publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 14 de abril del año de 1997, el cual en su artículo 2, nos menciona que "Para el despacho de los asuntos de su competencia, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contara con los siguientes servidores públicos, unidades administrativas y órganos administrativos desconcentrados:

SUBSECRETARIO DE ESTADO.

SUBSECRETARIO "A"

SUBSECRETARIO "B"

OFICIAL MAYOR.

COORDINACIÓN GENERAL DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES.

COORDINACIÓN GENERAL DE ASUNTOS INTERNACIONALES.

COORDINACIÓN GENERAL DE DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO.

COORDINACIÓN GENERAL DE POLÍTICAS, ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS DEL TRABAJO.

DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS.

DIRECCIÓN DE SANCIONES.

SUBDIRECCIÓN DE SANCIONES "A"

SUBDIRECCIÓN DE SANCIONES "B"

DIRECCIÓN GENERAL DE INSPECCIÓN FEDERAL DEL TRABAJO.

DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO DE ASOCIACIONES.

DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO.

DIRECCIÓN GENERAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD.

DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

DIRECCIÓN GENERAL DE PROGRAMACIÓN Y PRESUPUESTO.

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN PERSONAL.

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES.

DIRECCIÓN GENERAL DE INFORMÁTICA Y TELECOMUNICACIONES.

UNIDAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL.

CONTRALORÍA INTERNA.

DELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO.

PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

Este reglamento a su vez fue abrogado por el artículo segundo transitorio del Decreto publicado en el mismo órgano oficial de fecha 30 de junio de 1998, dentro del cual en el Capítulo I. De la Competencia y Organización de la Secretaría en su artículo 2 mismo que en el anterior, existiendo una diferencia en cuanto a que en este reglamento mencionando las siguientes:

SURSECRETARIO DEL TRABAJO.

SURSECRETARIO DE PREVISIÓN SOCIAL.

DIRECCIÓN GENERAL DE VINCULACION SOCIAL.
DIRECCIÓN GENERAL DE EQUIDAD Y GENERO.
SUBDELEGACIONES FEDERALES DEL TRABAJO.
OFICINAS FEDERALES DEL TRABAJO.

El reglamento anterior fue abrogado por el artículo segundo transitorio del Decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 21 de diciembre del año 2001, con diversos cambios como las siguientes adiciones:

COORDINACIÓN GENERAL DE PLANEACION Y POLÍTICA SECTORIAL.
DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL.
DIRECCIÓN DE LO CONTENCIOSO.
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS.
SUBDIRECCIÓN DE PROCEDIMIENTOS JUDICIALES.
DIRECCIÓN DE POLÍTICAS Y EVALUACIÓN DE INSPECCION.
DIRECCIÓN DE NORMAS DE TRABAJO.
DIRECCIÓN GENERAL DE ENLACE LEGISLATIVO Y VINCULACION SOCIAL.
DIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Reglamento que se encuentra actualmente en vigor, y dentro del cual tiene una mención especial de la PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO, en su Capítulo VIII, que consta de dos artículos los cuales nos menciona en el primero de ellos, todas y cada una de las facultades de Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo con sus tres incisos; el segundo de ellos, nos habla de las facultades que el Procurador General tiene conforme a la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y que conforme a este artículo se le asignan otras facultades contempladas en ocho incisos.

2.3. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. AUTORIDAD DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES

Los cambios constantes adecuados a las necesidades sociales cotidianas se contemplan de manera eficaz con esta gran obra jurídica de 1970, por ser uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de condiciones de vida de los trabajadores, logro alcanzado a través de dos grandes momentos que son parte fundamental de esa transformación, como lo es:

La Asamblea Constituyente de Querétaro, impulsora de la idea de los derechos sociales como conjunto asegurador constitucional de condiciones justas de prestación de servicios, gozando el trabajador de la diversidad de beneficios como único resultado.

Como segundo momento, es consecuencia de lo anterior y continuación del artículo 123 de la Constitución Mexicana quien culmina con la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, tiende a conceder a los trabajadores en general diversos beneficios que no se encuentran consignados en la ley de 1931, por considerarse un derecho en constante cambio, dinámico, sin incurrir en exageraciones perjudiciales para la justa aplicación de ese derecho del trabajo y mejorar las

condiciones de vida de los trabajadores en la medida que el desarrollo de la industria lo permita, por ser nuestra realidad social y económica muy distintas con las que se contempló a la Ley Federal del Trabajo de 1931, en éste año se veía apenas una era de crecimiento y progreso, en tanto que en nuestros días el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, tanto nacionales como internacionales han determinado una problemática nueva, exigiendo la creación de una nueva ley, quien al igual que su antecesora constituye un paso adelante para su época, lo cual ayudará al progreso de la nación mediante una justa participación de los beneficios del trabajo.

Para redactar algunas modificaciones de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se tuvieron en cuenta muchas situaciones ya enteradas con la aplicación de la ley de 1931; como también se consideraron muchas de las observaciones que fueron presentadas por el sector patronal, no olvidando la dignidad del trabajo, al no ser considerado como un artículo de comercio, así como también, el derecho individual del trabajo, el colectivo del trabajo, el derecho protector de las mujeres menores, las autoridades del trabajo, previsión social y el derecho procesal del trabajo, las cuales se presentan como un valor conferido a cada una de ellas de manera distinta, pero unidas en alcanzar la justicia social.

Diversos cambios, de acuerdo a la experiencia de la aplicación de la ley de 1931 surgen para hacer más efectivos los objetivos y propuestas en lo relativo a jornada, salario, infortunio de trabajo, vacaciones y prestaciones complementarias como el reparto de utilidades y el programa habitacional, también motivados con el creciente volumen de las relaciones de trabajo, logrando comprender a nuevas clases de trabajadores dedicados a actividades especiales y separando a otras clases.

Otros objetivos lograron cambios a través de opiniones de experiencias, como lo fue en infortunios de trabajo, estimándose que la protección de los mismos debía estar contenida en porcentajes, modalidades y tiempos, que permitan su recuperación y modificación, también en el libre desempeño pronto y eficaz de las autoridades del trabajo en beneficio del trabajador con procedimientos expeditos, sencillos y que no ofrezcan una situación difícil en lo perjudicial para sus intereses.

Con la expedición de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se incluye a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo dentro del Título Décimo Primero que se refiere a las autoridades del trabajo y servicios sociales, conservando así la calidad de autoridad del trabajo, cuya modificación sufrida desde la ley de 1931, lo fue sólo en cuanto a los requisitos de los funcionarios.

El fin específico que buscan las autoridades del trabajo, es la aplicación de las leyes y además normas de trabajo, entendido de manera muy general, ya que dicha aplicación se realiza por diversas autoridades y por distintos procedimientos que van desde la simple vigilancia de la inspección del trabajo hasta la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Como Servicios de carácter social la misma ley nos señala a los siguientes:

- a) La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- b) El Servicio Público del Empleo.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo goza de esta característica por encontrar su vigencia en la necesidad de asesoramiento gratuito para los trabajadores.

no sólo para los económicamente débiles, sino también para los que carecen de conocimientos elementales para actuar en un proceso.

Al igual que la anterior, la función del Servicio Público del Empleo es de carácter gratuito, encaminado a la orientación y registro de los trabajadores que así lo soliciten para la ocupación de las vacantes existentes en los diferentes lugares de trabajo.

Concluyendo que la Ley Federal del Trabajo de 1970, deja en libertad a los trabajadores con el fin de que en la medida que lo permita el progreso de las empresas o ramas de la industria, puedan obtener beneficios superiores a los consignados en la ley.

2.4. DECRETO DEL 2 DE JUNIO DE 1975

No obstante, que desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 se instituyó la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y se mantuvo vigente en la ley de 1970, sus diversas actividades no han tenido la eficacia que inspiró su creación, a pesar del gran número de trabajadores que requieren de sus servicios, por lo cual se consideró necesario transformarla en una institución, que funcione de acuerdo con los requerimientos crecientes de las actuales relaciones obrero patronales, con el objeto de crear plena garantía a la defensa de los trabajadores.

Conforme a este reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, el cual consta de cinco capítulos, integrados de la siguiente manera:

Capítulo I. Disposiciones Generales.

Capítulo II. De los Órganos de la Procuraduría

Capítulo III. De las Atribuciones.

Capítulo IV. Del Procedimiento.

Capítulo V. De los Impedimentos y responsabilidades.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo que constituyó una novedad, ya que con anterioridad funcionaba como Departamento de la Dirección del Trabajo de la propia Secretaría, y es ahora en la nueva disposición, que se le da la característica de órgano desconcentrado con autonomía y funciones técnicas propios, más sin embargo, en lo administrativo sigue dependiendo de la citada Secretaría del Trabajo.

En lo relativo a sus facultades, objetivos y funciones es poco el cambio que se advierte con relación al anterior reglamento, así dentro de las disposiciones generales se le faculta 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 también el denunciar en la vía administrativa o jurisdiccional la falta de retención de pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades.

Se le faculta también para denunciar ante el pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje los criterios contradictorios emitidos por las Juntas Especiales, y para denunciar ante el Presidente de la Junta y ante el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, el incumplimiento de los deberes de los funcionarios encargados de impartir la justicia laboral.

Sigue conservando la facultad de proponer a las partes soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos; las actas en que se hagan constatar tales arreglos, sólo se les otorga valor probatorio pleno, el cual nos parece jurídicamente discutible, desde el punto de vista de lo que con relación a convenios establece la Ley Federal del Trabajo.

En su artículo 33 párrafo segundo de la ley en comento claramente dispone: "que todo convenio o liquidación para ser válido, deberá hacerse por escrito, contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él, y ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

Tal disposición no debe ser contravenida por una disposición reglamentaria de la propia Ley Federal del Trabajo, de la cual derive. De tal manera,

planteado el conflicto sobre la plena validez de un convenio celebrado ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ya sea Estatal o Federal, debe acatarse a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, más aún, si en dicho convenio se da por terminada la relación de trabajo.

El Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, la faculta para celebrar convenios con las Procuradurías de la Defensa del Trabajo que funcionan en cada uno de los Estados, a efecto de establecer criterios comunes para la defensa eficaz de los derechos de los trabajadores, respetando, desde luego, sus respectivas esferas de competencia.

En cuanto a los órganos que integran la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, el Reglamento que se comenta establece alguna diferencia con el anterior, en primer lugar, al disponer que deberá estar integrada con un Procurador Federal, un Secretario General, dos Procuradores Auxiliares Generales; los Procuradores Auxiliares que sean necesarios acreditar ante las diversas autoridades jurisdiccionales y administrativas; un Cuerpo de Peritos (no limitados como en el Reglamento anterior al área médica); un Centro de Información sobre derechos del trabajador (órgano no considerado en el Reglamento anterior), y las dependencias internas que se estimen necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

En cuanto a los requisitos que deberán satisfacer los procuradores se detallan expresamente en los artículos 532 y 533 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

- I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título legalmente expedido de Licenciado en Derecho y una práctica profesional no menor de tres años,
- III. Haberse distinguido en estudio 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.

Asimismo, los requisitos que debe satisfacer una persona para ocupar el cargo de Secretario General, pero nada se dice al respecto sobre el Cuerpo de Peritos, excepto que deben ser expertos de distintas disciplinas técnicas y profesionales.

Es de interés advertir, que en este Reglamento, se suprimió la facultad que el anterior confería a la Procuraduría para abstenerse de prestar a los trabajadores o sindicatos la representación o asesoría solicitada, si a su juicio el asunto de que se trataba era inmoral o improcedente legalmente, por lo que debe entenderse que está obligado a prestar sus servicios de asesoría o representación en tantos asuntos sea requerida para ello; debiendo conservar esta facultad de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, negarse a tramitar un asunto que a la postre resulte improcedente legalmente. De otra manera, se propicia el aumento y cargas de trabajo, trayendo

como consecuencia perjuicio en los asuntos que sí son procedente, creándose mayores necesidades de orden administrativo, para lo cual se requiere mayor presupuesto, todo ello, sin ningún beneficio para el trabajador, puesto que, de antemano se sabe que tal o cual asunto es improcedente o inmoral.

Una diferencia de este Reglamento con el anterior, es que los impedimentos para conocer de un determinado asunto pueden ser causa de EXCUSA O DE RECUSACIÓN, entendiéndose por excusa "la razón o motivo que hace valer un magistrado, juez o secretario para inhibirse del conocimiento de un juicio, incluso el acto mismo de inhibirse". Por recusación debe entenderse "como el acto por el cual una de las partes solicita del magistrado, juez o secretario se inhiban de seguir conociendo de un juicio por concurrir en ellos algún impedimento legal". Efectivamente, el anterior no preveía los impedimentos que podían hacerse valer como causa de recusación, tal y como lo establece el Reglamento, y aún cuando éste nada dice al respecto, debe entenderse que la excusa debe hacerse valer por el propio Procurador, en tanto que la recusación debe hacerla valer el trabajador o el sindicato solicitante de los servicios de la Procuraduría. Conforme al antiguo Reglamento, los impedimentos de que se trata sólo podían hacerse valer por el propio Procurador como causa para conocer de un determinado asunto.

Se establecen las responsabilidades en que pueden incurrir los diversos órganos de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, englobándolos a todos ellos en los mismos supuestos, característica ésta que constituye otra diferencia con el Reglamento anterior, en el que las responsabilidades estaban delimitadas en artículos separados para cada uno de los integrantes del cuerpo técnico de la Procuraduría. Omitiéndose el capítulo de sanciones, por lo que se estimó necesario una reforma, no

sólo para llenar la laguna de que se trata, sino para adecuarlo a las nuevas funciones y obligaciones de la Reforma Procesal de 1980.

2.5. REGLAMENTO ACTUAL; 14 DE DICIEMBRE DE 1999.

El actual reglamento que rige a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo lo es el publicado en el Diario Oficial el día martes 14 de Diciembre del año de 1999, y el cual consta a diferencia del anterior reglamento en comento de 7 Capítulos y son los siguientes:

Capítulo I.- Disposiciones Generales.

Capítulo II.- De la organización.

Capítulo III.- De las atribuciones.

Capítulo IV.- Del comité técnico Consultivo.

Capítulo V.- Del procedimiento de la Procuraduría.

Capítulo VI.- De las suplencias.

Capítulo VII.- De los impedimentos y responsabilidades.

Como se puede leer se amplia en dos capítulos mas el nuevo reglamento a diferencia del anterior siendo los siguientes:

- a) Del comité técnico consultivo: quien coadyuvará para el mejor funcionamiento de los fines de la Procuraduría.*
- b) De las suplencias: aquí se trata de por quien será suplido el Procurador General en caso de ausencia.*

Por lo que respecta a lo demás conserva su calidad de representar y asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, interponer recursos ordinarios y extraordinarios, y también proponer a las partes soluciones amistosas; Estas funciones señaladas en el reglamento y en la Ley Federal del Trabajo siempre que lo soliciten ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionan con la aplicación de las normas de trabajo; interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o del sindicato; proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas, que tendrán valor probatorio pleno; prevenir y denunciar ante cualquier autoridad la violación de las normas laborales, para lo cual la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo puede hacer respetar el derecho de los trabajadores; denunciar en la vía administrativa o jurisdiccional la falta o retención de pago de los salarios mínimos o del reparto de utilidades, interponiendo las acciones, recursos o gestiones encaminadas a subsanar dicha omisión.

Como funciones están el denunciar ante el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como ante el Jurado de Responsabilidad de los Representantes, el incumplimiento de los deberes de los funcionarios encargados

de impartir justicia laboral, para que se proceda conforme a derecho; coordinar sus funciones con todas las autoridades laborales del país, especialmente con las Procuradurías de la Defensa del Trabajo de cada Estado de la República, para establecer criterios comunes para la defensa eficaz de los derechos de los trabajadores; interponer demanda de amparo ante las autoridades competentes, siempre que sea procedente, y seguir el juicio hasta obtener sentencia ejecutoriada.

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

Toda vez que el fin por el cual fue creada la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, lo es el apoyo al trabajador, el cual se obtiene mediante la función conciliadora como primer plano, asesoría legal y representación jurídica, facultades que en muchas ocasiones se ven coartadas por no tener un sustento legal que las apoye para el debido desempeño de sus funciones y disminución del trabajo para las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El procedimiento de conciliación tiende al logro de la justicia y la paz sociales que inicia con la convocatoria o citación a las partes, como lo establece el

artículo vigésimo sexto del capítulo V sección III, relativo al procedimiento del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, estableciendo la posibilidad de sancionar como lo crea conveniente el Procurador, al patrón que no asista a la cita, contemplado de manera específica en el capítulo I, artículo 3º, párrafo tercero, apercibiéndolos con una medida de apremio consistente en una multa hasta de cien veces el salario mínimo general, para así poder lograr el fin para lo cual fue creado este organismo.

Lograda la solución amistosa y de acuerdo con lo establecido por el Artículo trigésimo primero, capítulo V, sección III, del mismo ordenamiento en comento, procede a levantar el acta o convenio, solo tendrá valor probatorio pleno, lo cual se contrapone a lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo además la ratificación de los convenios ante las juntas de Conciliación y Arbitraje correspondiente, si de igual función la Procuraduría de la Defensa del Trabajo pudiera al momento de levantar un acta o convenio ratificarlo ante las juntas antes mencionadas, obtendrían una efectividad mayor en cuanto a la solución y disminución de conflictos laborales, que pueden constituir una carga mayor de trabajo para las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO 3

ASPECTO JURÍDICO

La base fundamental para obtener un entendimiento más cimentado de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es el conocer su fundamento constitucional, el cual se encuentra plasmado en el artículo 123, dando paso a las autoridades del trabajo quienes motivan a la creación de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Es así como en este capítulo se desglosarán los diversos artículos que norman y dan vida jurídica a este organismo cuyas tres funciones principales son, la representación legal, asesoría jurídica y la interposición de recursos.

3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917, ARTÍCULO 123

El Congreso Constituyente convocado por Venustiano Carranza inició sus actividades el 20 de noviembre de 1916, en el salón de actos de la antigua Academia de Bellas Artes de Querétaro, y las concluyó el 31 de enero de 1917, fecha en la cual se celebró la Solemne Sesión de Clausura en el entonces Teatro Iturbide, los trascendentales problemas que se discutieron y el talento mediante el cual se resolvieron al ser catalogada como un símbolo o una fórmula de la Revolución, que había de defender.

La importancia de la Carta Magna publicada en el Diario Oficial del 5 de Febrero de 1917, aún y con los problemas legados por la dictadura de Porfirio Díaz, lo es por la gran recopilación de la doctrina liberal de las Constituciones del pasado, especialmente en la contenida en el año de 1857, la Asamblea de Querétaro introdujo las normas en que se apoyaría la independencia económica del país y la justicia social.

Considerando al artículo 27 Constitucional como de mayor trascendencia económica y política, por dar las bases para la recuperación de la riqueza que se había enajenado a través de concesiones otorgadas por la administración de Díaz. Sujutando la propiedad privada a la modalidades que dictó el pueblo.

La otra garantía social aportada por el Constituyente de Querétaro fue el artículo 123, el cual forma el Título Sexto y se crea con la discusión del artículo 5º en el proyecto que redactó la comisión respectiva para reformar el artículo 5º de la Constitución de 1857 y establecer 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 como lo fueron las siguientes:

“1. Es incuestionable el derecho del Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre.

2. Sabido es como se arreglaban las desavenencias surgidas entre patrones y trabajadores del país, se imponía la voluntad del capitalista por el incondicional

apoyo que le brinda el poder público, razón por la cual debe legislarse en la materia y cuidar que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados. llenando esa necesidad, la conciliación. 31

Analizados y tomados en cuenta para establecer las bases de la legislación del trabajo. El artículo 123 Constitucional absorbió la experiencia de otros países, pero fue en lo fundamental, un producto de la historia mexicana y de las necesidades planteadas por los revolucionarios o para crear una ley protectora de los trabajadores y ejecutora de los ideales de justicia sostenidos por el pueblo durante su lucha armada.

El Constituyente de Querétaro cumplió su tarea de dos meses; en su pasado inmediato constaba una lucha de casi 7 años iniciada por Francisco I. Madero en 1910; atrás de este acontecimiento extraordinario, raíz del México de hoy, estuvo presente la sabiduría de un pueblo creador, digno y enamorado de la equidad. La Constitución de 1917, es en realidad un documento ejemplar de la historia de la justicia humana.

Cabe resaltar que aun y cuando el artículo 123 Constitucional no trata de manera textual a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, consideramos que surge como consecuencia de las autoridades del trabajo establecidas en el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, apoyadas a su vez en la fracción XXXI apartado "A" del artículo 123 Constitucional que a la letra dice:

31 CONGRESO DE LA UNIÓN. Las Constituciones de México. Comité de Análisis Editorial. México, 1989.P.39,40.

"XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a".

Los conflictos obrero-patronales han venido exigiendo el perfeccionamiento de los instrumentos jurídicos y administrativos destinados a tutelar los derechos de los trabajadores, así como la creación de otros, con el fin de atender la aplicación del artículo Constitucional mencionado.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

En la vida del Derecho del Trabajo encontramos que en todos los países se han creado organismos, con facultades y funciones diversas, pero que esencialmente tienen como finalidad dirimir los conflictos obrero-patronales o ayudar a su solución, ya sean las comisiones mixtas de cada empresa integradas por representantes del patrón y de los trabajadores que buscan la solución a sus problemas y a los tribunales de derecho ante los que se plantean los juicios para resolver los conflictos. Paralelamente se crean conjuntos de disposiciones que puedan estar dentro de los limitados marcos de contrato o de un reglamento, hasta ordenamientos legales expedidos por el poder público, que son del todo semejantes a los Códigos de Procedimientos Civiles o Mercantiles.

“ Por último, conviene también que hagamos notar que siendo cada día más importante y numerosas las relaciones obrero-patronales y los problemas que se suscitan entre ellos, ha sido necesario que a semejanza de lo que se ha hecho en otras ramas del derecho, se creen tribunales especialmente encargados de conocer de esas cuestiones. La constitución de estos tribunales, además, han revestido una forma singular, pues se ha tratado de que los integren representantes de las tres partes interesadas en tal clase de asuntos; los obreros, los patronos y el gobierno.” 32

La Ley Federal del Trabajo, promulgada el 18 de Agosto de 1931, señala como autoridades en materia de trabajo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, a las Juntas Federales de Conciliación, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, a los inspectores de Trabajo, a las Comisiones Especiales de Salarios Mínimos y a la Secretaría de Educación Pública.

Igualmente, la ley en comento establece que la aplicación de las leyes y normas sobre el trabajo compete a: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Departamentos y Direcciones del Trabajo de las Entidades Federativas, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, la Inspección del Trabajo, las Comisiones Nacionales y Regionales de los salarios Mínimos, la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, las Juntas Federales y Municipales de Conciliación.

32 GUERRERO, Daspario. Manual del Derecho del Trabajo. Cuarta Edición, Puebla, México, 1970. p. 391-392.

Entre los artículos 407 y 413 se habló de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, destacando entre otros aspectos que la misma representaba y asesoraba a los trabajadores, el Ejecutivo de la Unión y los Gobernadores nombrarían los Procuradores del Trabajo necesarios, especificándose que los servicios de esta Procuraduría serían gratuitos.

La ley Federal del Trabajo que entró en vigor el 1° de Mayo de 1970, al hablar de las autoridades competentes, sigue el mismo criterio de la ley anterior y únicamente incorpora a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y al Jurado de Responsabilidades, para quedar de la siguiente manera:

- I. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social,
- II. A la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las Autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos del 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.

Esta ley también trata lo referente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, objeto del presente trabajo, en los artículos 530 al 536, estableciendo las funciones e importancia que le fueron otorgadas en la Ley Federal del Trabajo anterior como son los siguientes:

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

- I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;

II. Interponer los recursos ordinarios 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”.

Como se ha mencionado, estas funciones son exclusivas de esta autoridad laboral con carácter social, es así como el trabajador quien goza de todos los derechos otorgados por la Ley Federal del Trabajo que para poder resguardar sus intereses y no verse desprotegido ante un conflicto; tanto por ignorancia a sus derechos como por la carencia económica, razón por la cual le brinda el asesoramiento, la conciliación e interposición de cualquier recurso ante cualquier órgano laboral, para su defensa.

“Artículo 531. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará por un Procurador General y con el número de Procuradores auxiliares que se juzgue necesario para la defensa 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”.

Este artículo nos menciona la integración de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para el mejor desempeño de sus funciones, las cuales van a estar desligadas en diferentes funcionarios, la cual se divide en 2 secciones, una técnica y otra administrativa.

Dentro de la técnica se encuentra el Procurador del Trabajo, un Secretario y el número necesario de procuradores auxiliares y dentro de lo administrativo se integra por el personal de empleados necesarios para un mejor desempeño de su función.

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

- I. Ser mexicano, mayor de edad y Licenciado en Derecho y con una práctica profesional no menor de tres años;
- 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.
- V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal”.

Es necesario para desempeñar esta función el contar con una experiencia como lo establece la fracción III. Conocimientos amplios prácticos en cuestiones laborales, para así lograr un mejor desempeño de sus atribuciones y un buen ejercicio de su función.

“Artículo 533. Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las funciones 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”.

Este artículo tiene una gran importancia por tratarse de los requisitos de los Procuradores Auxiliares, es importante que independientemente de los requisitos del artículo anterior le sean aplicados también la experiencia mínima de dos años en el ámbito laboral, por ser éstos los encargados del asesoramiento legal a los trabajadores y del estudio de los mismos.

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

Como ya se mencionó los servicios prestados por esta autoridad laboral son de carácter social, por tanto, siempre serán gratuitos.

“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”.

Logrando el auxilio de autoridades diversas se obtendrá una eficacia en el asesoramiento legal e interposición de cualquier tipo de recurso ante la autoridad correspondiente, obteniendo así un amplio beneficio para el trabajador.

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

Todo organismo para tener un mayor grado de efectividad en el desempeño de sus funciones deberá apoyarse en su reglamento, el cual siempre contemplara de una manera mas amplia su funcionalidad.

3.3. NATURALEZA JURÍDICA.

Es necesario señalar con detenimiento la naturaleza jurídica que se le da en este caso a la institución de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, porque de esto dependerá su funcionamiento y jurisdicción.

La máxima autoridad administrativa laboral a nivel federal está constituida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que engloba formalmente a las restantes autoridades del trabajo, con excepción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Comisiones Nacionales de Salario Mínimo y Reparto de Utilidades, aunque no se debe excluir la importancia que esta Secretaría desempeña como cuerpo conciliador y no debe olvidarse también que es un organismo el cual prevé un estado intermedio entre la jurisdicción y la mediación.

Ahora bien, el poder jurisdiccional y la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es la que evita que éstas subordinen su actividad a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siendo organismos de carácter autónomo.

Mario de la Cueva en una de sus obras cita lo siguiente: "Por lo que se refiere a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el artículo 4º del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se limita a decir: tanto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje como la Juntas Federales de Conciliación son organismos colaboradores de la Secretaría. Y piense como éste último aspecto es el reconocimiento que hizo el Poder Ejecutivo de la independencia de las Juntas, y agregar, que es un grave error del sometido de hecho, en el cual vive la Junta Federal frente a la Secretaría del Trabajo".¹¹

Alberto Trueba Urbina por su parte aporta su conocida teoría de los órganos sociales, en el cual las Juntas gozan de plena autonomía, pero por virtud de nuestro sistema de gobierno, ésta queda bajo el poder del Presidente de la República, quien se encarga de nombrar al representante del gobierno.

El mismo autor define a las autoridades del trabajo como aquéllas encargadas de la aplicación de las normas laborales y pueden ser de diversas categorías:

1. Autoridades administrativas, como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

2. Autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.

3. Las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública.

4. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

5. El Servicio Público del Empleo

6. La Inspección del Trabajo.

Las Comisiones se encargan de fijar salarios mínimos y porcentaje de utilidades, las Juntas son autoridades jurisdiccionales y el Jurado de Responsabilidad, se ejerce una jurisdicción administrativa al imponer sanciones del capital y del trabajo".³⁴

Consideramos que Alberto Trueba Urbina es quien se ha ocupado más sistemáticamente del estudio de la naturaleza jurídica de las constituciones del trabajo.

En renglones anteriores, se señala de acuerdo con Mario de la Cueva que las Juntas tanto federales como locales realizan una actividad jurisdiccional del Derecho del Trabajo. Partiendo de este supuesto, debemos remitirnos a las características de las autoridades del trabajo para poder enmarcar con precisión la naturaleza de unas y de otras.

Continuando con nuestro autor Alberto Trueba Urbina, nos menciona lo siguiente: Tiene el carácter de autoridad toda persona u órgano con potestad para imponer sus decisiones".³⁵

Alberto Trueba Urbina al estudiar esta autoridad política menciona que la Secretaría por depender del Ejecutivo Federal le da el carácter de autoridad administrativa con funciones laborales así como las Direcciones o Departamentos del Trabajo, y como analizamos, la Procuraduría del Trabajo depende del Ejecutivo Federal o de los Ejecutivos Locales; como consecuencia está encuadrada también orgánica y formalmente dentro de una institución de carácter administrativo. En el comentario que aludimos a la nueva Ley Federal del Trabajo, los autores citados así lo

confirman explicando que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, tiene carácter administrativo y ejerce gratuitamente funciones de representación legal, asesoría jurídica y defensa del trabajo.

Este órgano reconocido por la Ley tiene una naturaleza administrativa, es un órgano auxiliar con funciones administrativo-laborales en beneficio de los trabajadores.

3.4. REGLAMENTO DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

El día 2 de junio de 1975, fue publicado en el Diario Oficial , el Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, expedido por el entonces Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Lic. Luis Echeverría Álvarez. El reglamento que rige actualmente lo es el publicado en el Diario Oficial de fecha 14 de diciembre del año 1999, y consta de siete capítulos; en relación al Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito federal, se encuentra vigente el publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal de fecha 1 de junio del año 2000, que consta o se encuentra integrada de once capítulos

En su exposición de motivos, se consideró que la complejidad creciente de las relaciones obrero-patronales han venido exigiendo el perfeccionamiento de los instrumentos jurídicos y administrativos destinados a tutelar los hechos de los trabajadores para dar cumplimiento al artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo; que a pesar de los avances en materia de bienestar social, del sindicalismo y de la conciencia de los empresarios respecto a sus responsabilidades y deberes hacia los trabajadores, la explotación de muchos trabajadores que ven a menudo violados los derechos que la Ley les concede, se reconoce la obligación de robustecer los órganos administrativos responsables de la política laboral, a efecto de que la ampliación de las normas tutelares alcancen a la totalidad de los trabajadores y que, como la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es el órgano representativo y tutelar de los trabajadores ante todas las autoridades del país, debe dotarse 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 encomendados, convirtiéndola en una dependencia administrativa desconcentrada, transformándola en una institución que funcione de acuerdo con los requerimientos crecientes de las actuales relaciones obrero-patronales, con el objeto de dar plena garantía a la defensa de los trabajadores.

Conforme a este Reglamento la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con autonomía en sus funciones de carácter técnico, si bien en lo administrativo sigue dependiendo de la citada Secretaría.

Cabe aclarar que en este Reglamento se suprimió la facultad que la anterior confería a la Procuraduría para abstenerse de prestar a los trabajadores o

sindicatos la representación y asesoría solicitada, si a su juicio el asunto que trataba era inmoral sin proceder legalmente, por lo que debe entenderse que está obligada a prestar sus servicios y asesoría o representación en cuantos asuntos sean requeridos para ello.

REGLAMENTO DE LA PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 1.- El presente Reglamento tiene por objeto determinar la organización facultades y funcionamiento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

ARTICULO 2.- Para los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

Ley: La Ley Federal del Trabajo.

Secretaría: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Secretario: La persona que funja como titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Procuraduría: La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Comité Técnico: El Comité Técnico Consultivo de la Procuraduría, cuya integración y funciones se establecen en este Reglamento.

Procurador General: La persona que funja como titular de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Secretario General: La persona que funja como Secretario General Administrativo.

Procuradurías Federales: Las unidades administrativas de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo en las entidades federativas del país.

Procuradores Federales: Las personas que funjan como titulares de las Procuradurías Federales.

ARTICULO 3.- La Procuraduría es un órgano desconcentrado de la Secretaría, con autonomía técnica y administrativa, que tiene a su cargo el cumplimiento, en el ámbito federal, de las funciones que le confiere la Ley, el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el presente Reglamento.

ARTICULO 4.- La Procuraduría tendrá las facultades siguientes:

I.- Ejercer funciones de su competencia de conformidad con lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, así como de acuerdo a las directrices, lineamientos y órdenes que emita el Secretario;

II.- Orientar y asesorar a los trabajadores, a sus sindicatos o beneficiarios, sobre los derechos y obligaciones derivados de las normas de trabajo y de previsión y seguridad sociales, así como de los trámites, procedimientos y órganos competentes ante los cuales acudir para hacerlos valer.

III.- Recibir de los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, las quejas por el incumplimiento y violación a las normas del trabajo y de previsión y seguridad sociales y, en su caso, citar a los patrones o sindicatos para que comparezcan a manifestar lo que a su derecho convenga, apercibiéndolos que de no comparecer se les aplicará, como medida de apremio, una multa de hasta cien veces el salario mínimo general diario vigente en el lugar y tiempo del incumplimiento;

IV.- Formular las denuncias que correspondan ante las autoridades competentes por el incumplimiento y violación a las normas de trabajo y de previsión y seguridad sociales y ante el Ministerio Público los hechos que presuntamente constituyan ilícitos penales;

V.- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos, mediante la celebración de convenios fuera de juicio y hacerlos constar en actas autorizadas;

VI.- Representar a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, cuando éstos así lo soliciten, ante los órganos jurisdiccionales, administrativos y cualquier otra institución pública o privada, a efecto de ejercitar las acciones y recursos que correspondan en la vía ordinaria, especial, inclusive el juicio de amparo, hasta su total terminación;

VII.- Coordinar las actividades de la Procuraduría con las Procuradurías de la Defensa del Trabajo de las entidades federativas, a fin de establecer criterios comunes para el mejor cumplimiento de las responsabilidades que la ley les confiere;

VIII.- Realizar la planeación, programación, dirección, control y evaluación de sus actividades conforme a las normas legales y reglamentarias aplicables y los lineamientos que emita el secretario;

IX.- Llevar su propia contabilidad, elaborar, analizar y consolidar sus estados financieros, así como proporcionar a la Secretaría la información y documentación que se le requiera, y

X.- Las demás que le confiere los ordenamientos legales, reglamentarios y administrativos.

ARTICULO 5.- Los servicios que preste la Procuraduría a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios serán gratuitos y salvo los casos de excepción establecidos en la Ley, a petición de parte.

CAPITULO II

De la organización

ARTICULO 6.- Para el desahogo de los asuntos de su competencia, la Procuraduría contará con los servidores públicos y áreas administrativas siguientes:

Procurador General.

Subprocuraduría General de Conciliación y Defensoría.

Subprocuraduría General de Asesoría y Apoyo Técnico.

Subprocuraduría General de Asuntos Foráneos.

Secretaría General Administrativa.

Procuraduría Federales en las entidades federativas.

Procuradores Auxiliares.

Asimismo, la Procuraduría contará con las direcciones, subdirecciones y demás unidades que sean necesarias para el adecuado cumplimiento de sus funciones, así como los peritos y personal técnico y administrativo que se adscriban a dichas unidades, de conformidad con el presupuesto asignado.

ARTICULO 7.- El Procurador General será nombrado por el Secretario, y deberá satisfacer los requisitos previstos en la Ley.

ARTICULO 8.- Los Subprocuradores Generales serán designados por el secretario, a propuesta del Procurador General, y deberán satisfacer los mismos requisitos exigidos para éste.

ARTICULO 9.- El Secretario General será designado por el Secretario, a propuesta del Procurador General.

ARTICULO 10.- Los Procuradores Federales deberán satisfacer los mismos requisitos que los Subprocuradores Generales y serán nombrados por el Secretario a propuesta del Procurador General, quien podrá solicitar previamente la opinión del Comité Técnico. Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos de la ley y aprobar un examen de oposición; serán nombrados por el Procurador General, quien podrá solicitar la opinión del citado Comité respecto a los nombramientos que vaya expedir.

ARTICULO 11.- Las personas que funjan como peritos deberán tener conocimiento en la ciencia técnica o arte sobre el cual debe versar su dictamen; tener una experiencia mínima de tres años en el ejercicio de la profesión o arte, y en su caso, acreditar legalmente autorizado para ejercer la profesión de

CAPITULO III

De las Atribuciones

ARTICULO 12.- La representación, trámite y resolución de los asuntos de la Procuraduría corresponde originalmente al Procurador General, quien tendrá las facultades siguientes:

I.- Acordar con el Secretario el despacho de los asuntos que estén bajo su responsabilidad, así como recibir en acuerdo a los servidores públicos subalternos y atender en audiencia al público.

II.- Proponer al Secretario, en coordinación con la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría, los proyectos de leyes, Reglamentos, decretos acuerdos y demás disposiciones jurídicas sobre los asuntos de su competencia;

III.- Aprobar las políticas generales en materia de conciliación, asesoría, apoyo técnico y de lo contencioso, así como las políticas, normas, sistemas y procedimientos para la administración de los recursos materiales y de cualquier otra índole administrativa para el funcionamiento de la Procuraduría, de conformidad con el presente reglamento y la legislación aplicable en coordinación con la Oficialía Mayor de la Secretaría;

IV.- Proponer al Secretario la celebración de convenios de coordinación, de colaboración administrativa y demás instrumentos jurídicos que sean convenientes suscribir en las materias competencia de la Procuraduría;

V.- Denunciar ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación las contradicciones de tesis que sustenten los Tribunales Colegiados de Circuito, cuando la Procuraduría haya representado a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, en los juicios en que tales tesis hubieran sido sostenidas;

VI.- Hacer del conocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la contradicción de criterios sustentados en los laudos dictados por las Juntas Especiales, informándole a su presidente los casos concretos que así se haya resuelto, para que por su conducto se sometan al Pleno de dicha Junta a efecto de que se resuelva conforme a derecho;

- VII.- Aplicar la medida de apremio que se refiere la fracción III, del artículo 4 de este Reglamento.
- VIII.- Denunciar ante las instancias competentes el incumplimiento de los deberes de los servidores públicos encargados de impartir justicia laboral en los juicios en que intervengan;
- IX.- Remitir a la Contraloría Interna en la Secretaría para su sustanciación y resolución, la documentación correspondiente a las quejas presentadas en contra de los servidores públicos de la Procuraduría;
- X.- Proponer al Secretario la creación, modificación o cancelación de las Procuradurías Federales;
- XI.- Proponer al Secretario la delegación en servidores públicos subalternos de sus facultades, así como las medidas que se requieran para garantizar la eficiencia, modernización y simplificación de los procedimientos operativos;
- XII.- Proponer al Secretario, para su aprobación, los anteproyectos de programas y de presupuesto, los manuales de organización, de procedimientos y de servicios al público;
- XIII.- Adscribir orgánicamente a las unidades administrativas a que se refiere el artículo 6 de este Reglamento, entre el propio Procurador General, las Subprocuradurías Generales y la Secretaría General;
- XIV.- Autorizar la documentación necesaria para las erogaciones con cargo al presupuesto, de conformidad con las disposiciones que se establezcan;
- XV.- Dirigir, resolver y autorizar conforme a los lineamientos que establezca el Secretario, y de conformidad con las disposiciones legales aplicables, los asuntos relacionados con el personal del órgano a su cargo;
- XVI.- Autorizar y suscribir convenios y contratos de adquisiciones, arrendamientos, servicios y obra pública que requiera para cumplir adecuadamente con las funciones encomendadas a la Procuraduría, estableciendo la debida coordinación con la Oficialía Mayor y las Delegaciones Federales del Trabajo de la Secretaría;

XVII.- Suministrar información y proporcionar la cooperación técnica que le sea requerida por las unidades administrativas de la Secretaría y por otras dependencias del Ejecutivo Federal, de acuerdo con las políticas establecidas a este respecto;

XVIII.- Autorizar la planeación, diseño y establecimiento de las estrategias y programas para la implantación de la infraestructura de cómputo, telecomunicaciones y sistemas de información que requiera la procuraduría, en coordinación con la Dirección General de Informática y Telecomunicaciones de la Secretaría;

XIX.- Supervisar la coordinación del proceso de planeación a corto, mediano y largo plazo, así como participar en la definición de metas, objetivos y estrategias institucionales;

XX.- Autorizar la elaboración de los estudios estadísticos y de evaluación de la gestión de la Procuraduría;

XXI.- Aprobar los programas de trabajo y manuales de organización de procedimientos y de servicios al público correspondientes, para someterlos a la autorización de las instancias competentes y vigilar su actualización permanente;

XXII.- Aprobar la información oficial requerida por las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal;

XXIII.- Expedir certificaciones sobre los asuntos de su competencia;

XXIV.- Las que correspondan a los Subprocuradores Generales y a la Secretaría General;

XXV.- Desempeñar las comisiones que le confiera el Secretario y;

XXVI.- Las demás que le señalen otras disposiciones legales, reglamentarias y las funciones que le encomiende el Secretario, dentro de la esfera de sus facultades.

ARTICULO 13.- Los Subprocuradores Generales tendrán las facultades genéricas siguientes

- I.- Planear, organizar, dirigir, controlar y evaluar el funcionamiento de las áreas administrativas a su cargo, de conformidad con el presente Reglamento, los requerimientos técnicos de la función, los lineamientos que le señale el Procurador General y demás disposiciones aplicables;
- II.- Proponer al Procurador General la celebración de convenios de coordinación, de colaboración administrativa y demás instrumentos jurídicos que sea conveniente suscribir en las materias de su competencia;
- III.- Hacer del conocimiento del Procurador General los criterios contradictorios en que incurran las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales Colegiados de Circuito;
- IV.- Atender a las quejas presentadas en contra de los servidores públicos de la Subprocuraduría a su cargo y de las unidades administrativas adscritas a ella con motivo del ejercicio de sus funciones, y turnar la documentación correspondiente al Procurador General, en su caso, a fin de que por su conducto se envíe a la Contraloría Interna en la Secretaría para su sustanciación y resolución;
- mmV.- Suscribir los documentos relativos al ejercicio de sus facultades y aquellos que por delegación o suplencia les correspondan;
- VI.- Proponer al Procurador General la delegación de sus facultades en servidores públicos subalternos;
- VII.- Someter a la consideración del Procurador General los manuales de organización interna, procedimientos y servicios de las áreas administrativas a su cargo, de conformidad con las normas aplicables;
- VIII.- Proporcionar la información, datos y cooperación técnica que les sean requeridos por las unidades administrativas de la Secretaría;
- IX.- Formular los anteproyectos del programa y presupuestos que les corresponda, verificando su correcta y oportuna ejecución;
- X.- Establecer la debida coordinación con la Secretaría General para la selección y contratación de personal, así como para la prestación del servicio social por parte de pasantes;

- XI.- Expedir certificaciones sobre los asuntos de su competencia;
- XII.- Presentar al Procurador General un informe mensual las actividades realizadas por la subprocuraduría, y
- XIII.- Desempeñar las comisiones que el Procurador General les encomiende y las demás funciones que éste les asigne dentro de la esfera de sus facultades.

ARTICULO 14.- A la Subprocuraduría general de Conciliación y Defensoría les corresponden las facultades siguientes:

- I.- Proponer al Procurador General para su aprobación, las políticas generales en materia de conciliación y de lo contencioso, así como vigilar la adecuada defensa de los intereses jurídicos de los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios;
- II.- Realizar, promover y verificar la oportuna y adecuada atención de las conciliaciones;
- III.- Representar a los trabajadores sindicatos o beneficiarios, cuando estos así lo soliciten, ante los órganos jurisdiccionales, administrativos y cualquier otra institución pública o privada, a efecto de ejercitar las acciones y recursos que correspondan en la vía ordinaria, especial, inclusive el juicio de amparo, hasta su total terminación;
- IV.- Vigilar que la actuación en juicio por parte de los Procuradores Auxiliares adscritos a la subprocuraduría, se realicen con la oportunidad y eficiencia requerida dentro de los lineamientos legales y de acuerdo con las políticas generales dictadas por el Procurador General;
- VI.- Analizar y autorizar los proyectos de demandas formuladas por las áreas a su cargo;
- VII.- Ordenar el seguimiento del trámite de los juicios en que las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje establecidas fuera del Distrito Federal se declaren incompetentes;

VIII.- Autorizar los dictámenes de incompetencia del ejercicio de acciones o de la interposición de demandas de amparo o de recursos, que sometan a su consideración los Procuradores Auxiliares en el Distrito Federal;

IX.- Autorizar los casos en que no proceda representar en juicio a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios;

X.- Informar al Procurador General sobre las denuncias sobre supuestas violaciones a la legislación laboral por parte de los patrones, para que por su conducto se haga del conocimiento de la Inspección Federal del Trabajo, a fin de proceder en consecuencia, Y

XI.- Vigilar que se apliquen los lineamientos que dicte la Subprocuraduría General de Asesoría y Apoyo técnico;

ARTICULO 15.- A la Subprocuraduría General de Asesoría y Apoyo Técnico, le corresponden las facultades siguientes:

I.- Proporcionar, promover y verificar la oportuna y adecuada asesoría y orientación a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, sobre el contenido y alcance de las normas de trabajo y de la previsión y seguridad sociales, para que se preste con oportunidad, eficiencia y estricto apego a las disposiciones legales;

II.- Proponer al Procurador General para su aprobación, las políticas generales en materia de asesoría y apoyo técnico;

III.- Establecer y divulgar los criterios y lineamientos jurídicos a seguir por las Subprocuradurías Generales;

IV.- Elaborar y presentar las denuncias por presuntas violaciones a la legislación laboral que puedan ser constitutivas de ilícitos penales, previa comunicación al Procurador General;

V.- Analizar y compilar las tesis y los criterios de las autoridades jurisdiccionales en materia de trabajo;

VI.- Coordinar a los peritos de la procuraduría y asignarlos en los juicios en que la misma ofrezca la prueba pericial en representación de los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios;

VII.- Planear y coordinar las acciones de vinculación con los sectores públicos, social y privado, en las materias competencias de la procuraduría, con la participación de la coordinación General de Delegaciones Federales del Trabajo y la Dirección General de vinculación Social de la secretaria;

VIII.- Mantener coordinación con otras Subprocuradurías Generales y demás áreas de la Procuraduría, de acuerdo con las normas y lineamientos que se establezcan, y

IX.- Promover la difusión de los servicios que presta la Procuraduría, en coordinación con la Unidad de Comunicación Social de la Secretaría.

ARTICULO 16.- A la subprocuraduría General de Asuntos Foráneos le corresponden las facultades siguientes:

I.- Coordinar las funciones de asesoría, conciliación y contenciosa que desarrollen las Procuradurías Federales;

II.- Vigilar que la atención en juicio por parte de los Procuradores Federales y auxiliares adscritos a la subprocuraduría, se realice con la oportunidad y eficiencia requeridas, dentro de los lineamientos legales y de acuerdo con las políticas generales dictadas por el Procurador General;

III.- Aplicar la medida de apremio a que se refiere la fracción III, del artículo 4 y hacer las denuncias señaladas en la fracción VIII, del artículo 12 de este Reglamento;

IV.- Turnar a la Subprocuraduría General de Conciliación y defensoría los asuntos que deban tramitarse ante las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales del poder Judicial de la Federación con residencia en el Distrito Federal;

V.- Ordenar el seguimiento del trámite de los juicios en que las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en el Distrito Federal;

VI.- Remitir a las autoridades competentes los asuntos en los cuales las Juntas especiales de la Federal de Conciliación y arbitraje con residencia en las distintas entidades Federativas se hayan declarado incompetentes;

VII.- Mantener la debida coordinación con las Procuradurías de la Defensa del Trabajo de las entidades Federativas, para la ejecución y seguimiento de los convenios de coordinación que se celebren;

VIII.- Realizar visitas de supervisión a las Procuradurías Federales;

IX.- Vigilar que se apliquen los lineamientos que dicte la subprocuraduría General de Asesoría y Apoyo Técnico;

X.- Fungir como enlace administrativo entre los Procuradores Federales y la secretaria General;

XI.- Proponer al Procurador General las políticas y lineamientos de trabajo que permitan agilizar los procedimientos internos de atención a usuarios;

XII.- Participar en la planeación y presupuestación de las Procuradurías Federales.

ARTICULO 17.- A la Secretaría General Administrativa le corresponden las facultades siguientes:

I.- Dirigir y supervisar las actividades relacionadas con el proceso de planeación y desarrollo de los recursos humanos, que permitan satisfacer oportuna y adecuadamente los requerimientos de personal en las diferentes áreas de la Procuraduría, de conformidad con lo establecido en las condiciones Generales de trabajo de la secretaria, el presupuesto autorizado y la legislación aplicable;

II.- Proponer al Procurador General, para su aprobación las políticas, normas y procedimientos para la administración, de los cursos materiales y de cualquier otra índole administrativa para el funcionamiento de la Procuraduría, de conformidad con la legislación aplicable;

III.- Dirigir, controlar y supervisar las actividades relacionadas, con el proceso de planeación, programación y presupuestación, de los recursos financieros autorizados;

analizar y evaluar el avance físico- financiero de las diferentes áreas de la Procuraduría, de conformidad con los lineamientos, normas legales y reglamentarias correspondientes y en cumplimiento del programa operativo anual, así como dar seguimiento a las metas proyectadas;

IV.- Gestionar ante las instancias competentes la afectación presupuestal de ampliación, reducción, adiciones y transferencias compensadas que por necesidades específicas se deba realizar al presupuesto autorizado a la Procuraduría;

V.- Coordinar los programas de trabajo y manuales de organización de procedimientos y de servicios correspondientes a recursos materiales, humanos y financieros, para ponerlos a consideración de las instancias competentes y vigilar su actuación permanente;

VI.- Elaborar los sistemas y procedimientos que garanticen el oportuno estricto control de las operaciones contables y proporcionar a la Secretaría los informes relativos a los estados financieros consolidados, en los términos y condiciones que establece la normatividad aplicable;

VII.- Solicitar a la Secretaría efectúe las gestiones conducentes ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a fin de obtener autorización para realizar inversiones en materia de adquisiciones;

VIII.- Supervisar la aplicación del Programa de Evaluación del Desempeño del Sistema de Premios, Estímulos y recompensas Civiles, y de Estímulos por años de servicio así como la aplicación del Reglamento de Escalafón y de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría;

IX.- Presidir el Comité de Adquisiciones de la Procuraduría y aquellos que requieran la función administrativa a su cargo;

X.- Promover el servicio social en la Procuraduría, y en su caso, la adquisición de convenios de colaboración en esta materia con las instituciones educativas del país;

XI.- Controlar y supervisar el programa de protección civil de la Procuraduría conforme a las normas establecidas;

XII.- Autorizar los cambios de adquisición del personal de la Procuraduría y solicitar a la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría, los casos procedentes se demande la terminación de los efectos del nombramiento;

XIII.- Turnar a la Dirección General de Asuntos Jurídicos de la Secretaría para su atención, la documentación relativa las demandas laborales promovidas por trabajadores o extrabajadores de la Procuraduría;

XIV.- Coordinar los trabajos relacionados con las diferentes comisiones mixtas que se integren en la Procuraduría;

XV.- Organizar y coordinar el desarrollo de eventos especiales internos o externos y divulgar los programas y actividades de carácter social, así como promover la asistencia y participación del personal de la Procuraduría en dichos eventos;

XVI.- Atender los asuntos que el ámbito de su competencia, se deriven de las relaciones entre el sindicato de la Secretaría y la Procuraduría;

XVII.- Integrar los informes que el Procurador General le solicite, y

XVIII.- Desempeñar las comisiones que el Procurador General le encomiende, y as demás funciones que éste le asigne dentro de la esfera de sus facultades.

ARTICULO 18.- A las Procuradurías Federales se les adscribirán los Procuradores auxiliares y el personal técnico y administrativo que determinen el Procurador General, de acuerdo con la cantidad de trabajo, circunscripción territorial y el presupuesto asignado.

ARTICULO 19.- Los Procuradores Federales tendrán las facultades siguientes:

I.- Realizar las funciones de la Procuraduría en el ámbito territorial que se les haya asignado, conforme a los lineamientos señalados por el Procurador General y con apego a las normas, programas y demás disposiciones que al efecto se expidan;

II.- Aplicar las medidas de apremio que se refiere la fracción III del artículo 4 y hacer las denuncias señaladas en la fracción VIII, del artículo 12 de este Reglamento.

- III.- Elaborar diagnósticos relativos a la problemática de su jurisdicción, respecto de los asuntos competencia de la Procuraduría;
- IV.- Difundir y promover los servicios que presta la Procuraduría en el ámbito territorial que tenga asignado;
- V.- Coordinar sus actividades con la Delegación Federal del Trabajo de la Secretaría, con las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con las Procuradurías Locales de la Defensa del Trabajo y con las organizaciones de los sectores social y privado en la entidad federativa correspondiente;
- VI.- Representar al Procurador General en los actos, foros, evento relacionados con las funciones de la procuraduría en la entidad federativa respectiva, conforme a los lineamientos que el mismo le señale;
- VII.- Integrar la Comisión Sectorial Laboral en la entidad federativa;
- VIII.- Autorizar los dictámenes de improcedencia del ejercicio de acciones o de la interposición de demandas de amparo o recursos, que sometan a su consideración los Procuradores Auxiliares Foráneos de su adscripción;
- IX.- Autorizar los casos en que no proceda la representación en juicio de los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios
- X.- Apoyar las labores de supervisión y darles seguimiento, otorgando las facilidades necesarias para tales fines, y
- XI.- Las demás que le encomiende el Procurador General y el Subprocurador General de Asuntos foráneos.

ARTICULO 20.- Los Procuradores Auxiliares tendrán las funciones de asesoría, conciliación, y defensoría. Los que estén adscritos a las Procuradurías Federales. Podrán aplicar la medida de apremio a que se refiere el artículo 4, fracción III de este Reglamento.

ARTICULO 21.- Los peritos tendrán las obligaciones siguientes:

- I.- Emitir opinión sobre los puntos técnicos que se les soliciten, para la debida preparación de las demandas laborales;
- II.- Rendir oportunamente y bajo su estricta responsabilidad, los dictámenes en los juicios en que se les requiera y en su caso, concurrir a las audiencias correspondientes;
- III.- Las demás que les confiere el Subprocurador General de su adscripción.

CAPTULO IV

Del Comité Técnico Consultivo

ARTICULO 22.- La Procuraduría contará con un Comité Técnico Consultivo integrado de la siguiente manera:

- I.- Por el Secretario , el Subsecretario del Trabajo de la Secretaría y el Procurador , a los que podrá designar suplentes, y
- II.- Por el Subprocurador General de Conciliación y Defensoría, el Subprocurador General de Asesoría y Apoyo Técnico, el Subprocurador General de Asuntos Foráneos u el Secretario General, y a invitación del secretario, seis representantes de las organizaciones de trabajadores y de Colegios o Academias de Derecho del Trabajo. Los cargos de representantes ante el Comité Técnico, tendrán el carácter de honoríficos.

También se podrá invitar a participar en las sesiones del Comité con derecho a voz pero sin voto, a aquellas otras personas instituciones que considere convenientes para desahogar los asuntos que se traten en el seno de mismo.

ARTICULO 23.- Con el propósito de coadyuvar al mejor cumplimiento de los fins de la Procuraduría, el Comité Técnico tendrá las funciones siguientes:

- I.- Analizar las políticas establecidas en materia de procuración de la defensa del trabajo, a fin de mejorar está función;

II.- Sugerir las medidas pertinentes para la obtimización de los servicios que presta la Procuraduría;

III.- Opinar sobre los nombramientos de los Procuradores Federales y Auxiliares, cuando se les requiera;

IV.- Establecer sus reglas de operación, Y

V.- Las demás que le encomiende el Secretario.

ARTICULO 24.- El Comité Técnico sesionará cada tres meses. Las sesiones serán presididas por el Secretario o por el servidor público que éste designe, y se llevarán acabo en la forma y términos que se establezcan en sus reglas de operación.

CAPITULO V

Del Procedimiento ante la Procuraduría

Sección I

De la Asesoría

ARTICULO 25.- Los servicios de esta asesoría jurídica consisten en proporcionar a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, orientación jurídica gratuita respecto al contenido y alcance de las normas de trabajo y de previsión y seguridad social, ya sea de manera personal, por teléfono, correo o cualquier otro medio de comunicación, para prevenir o resolver conflictos laborales.

Sección II

De la Conciliación

ARTICULO 26.- El servicio de conciliación consiste en resolver, a través de juntas de avenimiento o conciliatorias, los conflictos entre patrones y trabajadores y demás sujetos de la relación laboral a efecto de preservar los derechos que la ley consagra.

ARTICULO 27.- La Procuraduría podrá citar a las partes interesadas para celebrar pláticas conciliatorias con el objeto de solucionar sus conflictos, con una anticipación mínima de 48 horas al momento en que deba llevarse acabo la diligencia. El citatorio mediante el cual se realice la notificación, deberá precisar el lugar, día, hora en que se verificaran dichas pláticas.

ARTICULO 28.- Las notificaciones de los citatorios deberán hacerse de manera personal a los patronos y sindicatos, en el domicilio que señale el interesado como el lugar el cual se prestan o prestaron los servicios y el domicilio en que tenga establecidas sus oficinas, respectivamente, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo.

ARTICULO 29.- Las notificaciones y las razones asentadas en los citatorios, tendrán plena validez, salvo prueba en contrario.

ARTICULO 30.- Si el solicitante del servicio es quien no asiste a la junta de avenimiento o conciliatoria, se le tendrá por desistido de su petición sin responsabilidad para la Procuraduría, salvo que acredite que existió, causa justificada para no comparecer.

ARTICULO 31.- En caso de que las partes concurren el día y la hora señalados para la junta de avenimiento o conciliatoria, el Procurador Auxiliar que corresponda, atendiendo a los planteamientos y razonamientos que aquellas expongan, podrá proponer soluciones amistosas para el arreglo del conflicto y levantará acta autorizada en la que hará constar los resultados obtenidos. Si no se logra avenir a las partes en conflicto y el trabajador solicita ser representado en juicio, se procederá a ejercitar la acción correspondiente.

ARTICULO 32.- Las actas y los convenios elaborados y aprobados por los Procuradores Auxiliares fuera de juicio tendrán validez jurídica, siempre y cuando los

trabajadores no renuncien a los salarios devengados, a las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados.

Sección III **De la Defensoría**

ARTICULO 33.- El servicio de defensoría consiste en representar y patrocinar a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios ante los órganos jurisdiccionales, administrativos y cualquier institución pública o privada, en los conflictos que se susciten con motivo de las relaciones de trabajo o que se deriven de ellas, y en la interposición de todos los recursos legales en defensa de sus derechos.

ARTICULO 34.- La Procuraduría, en representación de los interesados, podrá interponer demandas de amparo en contra de las resoluciones de las autoridades jurisdiccionales laborales y, en su caso, seguir el juicio hasta que se dicte sentencia y la misma haya causado ejecutoria.

ARTICULO 35.- La Procuraduría podrá representar o asesorar a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, en los juicios de amparo en que sean señalados como terceros perjudicados.

ARTICULO 36.- Si hecho el estudio de un asunto el Procurador Auxiliar responsable del mismo llegara a la conclusión de que no procede el ejercicio de la acción legal alguna, formulará el dictamen respectivo, mismo que previa aprobación del Subprocurador General de Conciliación y Defensoría o del Procurador Federal correspondiente, dará lugar a que la Procuraduría resuelva negar la representación a los interesados.

ARTICULO 37.- El dictamen a que se refiere el artículo anterior, se hará del conocimiento de los interesados, y en el mismo se les comunicará que quedan a salvo sus derechos para que los hagan valer como mejor lo estimen conveniente.

ARTICULO 38.- La Procuraduría podrá determinar que no procede representar o asesorar a los trabajadores sus sindicatos o beneficiarios, cuando:

- I.- Los datos que le proporcionen para obtener el servicio resultaren falsos;
- II.- Desatiendan dos o más citatorios de la Procuraduría durante el procedimiento conciliatorio o dentro del desarrollo del juicio;
- III.- Nieguen reiteradamente proporcionar información y elementos probatorios con los que cuenten para sustentar la acción que se pretende ejercer;
- IV.- Intervengan otro u otros abogados particulares;
- V.- Habiendo revocado el interesado el poder originalmente conferido, pretenda con posterioridad y sin justificación, ser nuevamente representado en el mismo asunto por la Procuraduría;
- VI.- Desatienda las indicaciones que le sean dadas por la Procuraduría con relación a su actuación dentro de juicio, y
- VII.- Exista una causa de impedimento de un Procurador Auxiliar y no se encuentre con otro en la localidad.

Fuera de los casos mencionados en este artículo, la Procuraduría deberá presta sus servicios a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios, aun cuando no disponga de las pruebas indispensables, debiendo advertirles las consecuencias que esto podría ocasionar.

ARTICULO 39.- Las copias certificadas que se expidan a los trabajadores, sus sindicatos o beneficiarios serán gratuitas de conformidad con lo establecido en la ley.

CAPITULO VI

De las Suplencias

ARTICULO 40.- El Procurador General será suplido en sus ausencias por el Subprocurador General de Conciliación y Defensoría, por el Subprocurador General de Asesoría y Apoyo Técnico o por el Subprocurador General de Asuntos Foráneos, en ese orden y en ausencia de estos, por el Secretario General.

Los Subprocuradores Generales y el Secretario General, serán suplidos en sus ausencias por los servidores públicos de la jerarquía inmediata inferior, de acuerdo a su competencia.

CAPITULO VII

De los Impedimentos y Responsabilidades

ARTICULO 41.- Serán causa de impedimento para la actuación de los Procuradores las previstas en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo, y las excusas y recusaciones serán resueltas conforme a dicha Ley.

ARTICULO 42.- A los servidores públicos de la Procuraduría les serán aplicables las disposiciones previstas en la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores público, en la Ley y demás preceptos legales aplicables.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Reglamento entrara en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO.-Se abroga el reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el dos de junio de mil novecientos setenta y cinco.

Dado en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los nueve días del mes de diciembre de mil novecientos noventa y nueve.- Ernesto Zedillo Ponce de León.-Rúbrica.-El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Mario Palacios Alcocer.- Rúbrica.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo funciona en el ámbito federal y en el local, esto es, en cada estado de la República. En el primer caso es una dependencia administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; en el ámbito local dependen de las direcciones o departamentos del trabajo y de la previsión social de los gobiernos de los estados.

3.4.1 ORGANIZACIÓN DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

La defensoría de oficio laboral se encarga de órganos oficiales tanto federales como locales. La Procuraduría de la Defensa de Trabajo tiene carácter administrativo y ejerce gratuitamente funciones de representación, asesoría y defensa de los trabajadores.

Por lo que hace a los artículos 531,532 y 533 de la Ley Federal del Trabajo nos señala la forma de integrarse, los requisitos que debe satisfacer las personas encargadas de esta noble institución, enunciándolos a continuación:

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

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

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

“Artículo 533. Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las funciones 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.”

El reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo esta integrado por siete Capítulos, dentro de los cuales en el capítulo II nos habla de su organización en su artículo 6 que nos menciona que la Procuraduría contará con los servidores públicos y áreas administrativas siguientes:

Procurador General.

Subprocurador General de Conciliación y defensoría.

Subprocurador General de Asesoría y Apoyo técnico.

Subprocuraduría General de Asuntos Foráneos.

Secretaría General Administrativa.

Procuradurías Federales en las Entidades Federativas.

Procuradores Auxiliares.

A diferencia con el reglamento actual de la Procuraduría de la defensa del Trabajo del Distrito Federal existe diferencias en cuanto a lo siguiente:

Subprocurador de atención a las mujeres.

Coordinador administrativo.

Consejo consultivo.

Y que este consta de once capítulos, encontrándose actualmente en vigor el de fecha 1 de junio del año 2000 debidamente publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

3.4.2. PRINCIPALES FUNCIONES

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo no es naturalmente una autoridad judicial, razón por la que no se incluye en las autoridades encargadas de aplicar las disposiciones legales correspondientes, sino que es una institución cuya apariencia obedece al noble propósito de ayudar a los trabajadores y sindicatos, quienes de acuerdo a sus posibilidades económicas les impiden muchas veces solucionar sus conflictos de trabajo.

A diferencia de los defensores de oficio, los Procuradores de la Defensa del Trabajo solo actúan a petición de los interesados, por ejemplo: un trabajador recurre a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo solicitando asesoramiento por motivo de un conflicto de trabajo que surgió con su patrón, expuesta su queja ante la Procuraduría ésta procede a librar los citatorios convenientes con el objeto de que comparezcan, presentes las partes el día y hora indicados en el citatorio el Procurador General o los Procuradores Auxiliares procuran avenir a las partes una vez escuchadas sus alegaciones y razonamientos que ellos expongan, podrán sugerir soluciones amistosas para dirimir sus conflictos, que de ser aceptados por las partes se dará por terminado el asunto, bien por la forma sugerida o con las modalidades que ellos aprueben, haciéndose constar los resultados en actas o convenios autorizados por los Procuradores, debiendo remitir tales documentos a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectivamente, para el efecto de ratificarlos conforme a lo dispuesto por el artículo 33, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

En la práctica se ha observado que en el caso anterior casi nunca se ratifica los convenios ante las juntas, lo que trae como resultado la inseguridad jurídica de las partes. Por ejemplo: como primer caso, un trabajador despedido acuerda con su patrón el pago de determinada cantidad en efectivo y al momento, por concepto de prestaciones o gratificaciones a su favor, o bien, un trabajador despedido o con un problema similar conviene con su patrón el pago de determinada cantidad en efectivo por concepto de prestaciones que le resultan, pero condicionan el pago a un determinado tiempo o como dice la ley, que queden prestaciones pendientes de complementar. Si no se ratifican estos convenios ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectivas, también se corre el riesgo de que el patrón no cumpla con el convenio, sufriendo grandes perjuicios el trabajador considerando que para exigir el pago la Procuraduría no tiene facultades jurisdiccionales suficientes.

También suelen presentarse diversas situaciones en que las partes en conflicto no lleguen a ningún arreglo, que el patrón no comparezca a los citatorios o bien que la forma sugerida por la Procuraduría no sea aceptada por las partes.; en este caso y a solicitud del trabajador, la Procuraduría podrá entablar una demanda una vez reunidos los datos necesarios del trabajador y el otorgamiento de las cartas poder para el efecto de representarlo legalmente ante los Tribunales del Trabajo, y seguir la secuela del juicio hasta su total terminación.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo podrá interponer el recurso de amparo ante las autoridades competentes, siempre que lo estimen conveniente siguiendo el juicio respectivo, hasta obtener sentencia ejecutoria.

Quedando también facultada la Procuraduría para negarse a la representación o asesoramiento de los trabajadores cuando éstos se presenten o pretenden que aquéllos concurren a su defensa con otros representantes o asesores particulares.

Anteriormente quedó establecido que las funciones que desarrolla la Procuraduría de la Defensa del Trabajo no son públicas, sino de carácter social, en la inteligencia de que los servicios que presta serán del todo gratuitos para los trabajadores que concurren ante esas oficinas, solicitando asesoría para resolver sus conflictos laborales en virtud de que carecen de medios económicos para proporcionarse asesoría legal, estableciéndose en el artículo 534 de la Ley Federal del Trabajo siguiente:

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

En algunos asuntos que se ventilan en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, es necesario solicitar de las autoridades judiciales o administrativas, datos e informes con relación a los asuntos laborales que se ventilan en la misma Procuraduría, y esta tiene la obligación de proporcionarlos para el mejor desempeño de sus funciones, estableciéndose lo anterior en el artículo 535 de la Ley Federal del Trabajo.

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

Al analizar brevemente el funcionamiento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, en su aspecto teórico y práctico, es necesario señalar el esfuerzo que desarrolla la Procuraduría proporcionando tres actividades principales como lo son la de representar, asesorar e interponer recursos, todo de manera gratuita.

3.4.3. ORGANISMOS QUE LO PROPORCIONAN

Dentro de la Procuraduría de Justicia Laboral, destaca la función de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo con su doble carácter de autoridad y de servicio social. De autoridad cuando denuncian violaciones a la Ley y cuenta con el auxilio de la inspección del trabajo, la omisión del cumplimiento del Derecho Laboral, o bien al sancionar con la respectiva homologación, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Los convenios a los que conforme a derecho llegan las partes para resolver sus conflictos, de servicio social, cuando en forma gratuita presta asesoría, asistencia y representación legal a los trabajadores, o bien cuando difunde y divulga la legislación del trabajo.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo opera como hemos mencionado bajo el principio de petición de parte, el cual se excepciona por la legislación laboral, en casos de evidente desprotección jurídica, social y patrimonial. Así las Procuradurías intervienen en asuntos de representación de los menores trabajadores de más de dieciséis años cuando no están asesorados en juicio.

Asimismo, en los casos de muerte del trabajador y para proteger el patrimonio del de cujus mientras comparecen a juicio los beneficiarios.

Coordinando así también, sus funciones con todas las autoridades laborales del país, especialmente con la Procuraduría de la Defensa del Trabajo que funcionan en cada uno de los Estados, a efecto de establecer criterios comunes para la defensa eficaz de los derechos de los trabajadores.

Con este objeto podrá celebrar convenios con dichas dependencias, respetando en cada caso sus esferas de competencia.

El propio reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo en su Capítulo Tercero nos establece la forma de como se integrará para poder lograr el cometido para el cual fue creada y ésta es la siguiente:

Un Procurador Federal de la Defensa del Trabajo quien dirige y coordina la dependencia; Secretario General, encargado de realizar tareas administrativas desde la Procuraduría y coordinar las funciones del Centro de Información sobre Derechos del Trabajador; un Procurador Auxiliar General de Defensoría y Conflictos, dirigirá funciones que desempeñen los procuradores auxiliares acreditados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y Federales permanentes de Conciliación, un Procurador Auxiliar General de Asesoría, Conciliación y Quejas, le corresponderá proporcionar asistencia jurídica a los trabajadores y a sus sindicatos. Contará número necesario de Procuradores Auxiliares para el desempeño de sus funciones; por último contará con un cuerpo de peritos a quien la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo podrá dictar en forma permanente o transitoria.

Siendo estos los encargados de vigilar las actividades que le fueron encontradas a dicha Procuraduría para salvaguardar los derechos de los trabajadores y su bienestar social.

CAPITULO 4

EFFECTIVIDAD DE LA PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

Anteriormente ha quedado establecido que las funciones desarrolladas por la Procuraduría de la Defensa del Trabajo no son públicas, sino de carácter social, en la inteligencia de que los servicios prestados serán del todo gratuitos para los trabajadores que acuden ante estas oficinas, solicitando asesoría legal para resolver conflictos laborales; los cuales serán resueltos de manera eficaz de acuerdo a la capacidad de los funcionarios encargados de la defensoría laboral.

4.1 EN SU ACTIVIDAD COMO PREVISORA DE POSIBLES CONFLICTOS LABORALES.

Las relaciones de carácter laboral que existen entre los distintos sujetos del Derecho del Trabajo, pueden llegar a alterarse como consecuencia de que una de las partes haya lesionado el derecho de la otra, cuando entre ambas se produzca una divergencia acerca de la interpretación de una norma legal, convencional o en el caso de que una de las partes pretenda modificar, extinguir o suspender las condiciones de trabajo vigentes.

Esta actividad la intensifica conjuntamente con otras instituciones de derecho afines, por ejemplo: con la Inspección del Trabajo ya que ambas instituciones dependen de una autoridad administrativa máxima, siendo a nivel federal la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a niveles estatales las Direcciones o Secretarías del Trabajo y Previsión Social, en términos generales estas dependencias son quienes se encargan de la inspección, vigilancia, asesoramiento y representación en las relaciones laborales.

Es importante señalar sobre este particular, que hay casos en los cuales a la Inspección del Trabajo le corresponde tratar de evitar los conflictos antes de que pasen a las autoridades laborales con pleno carácter decisorio jurisdiccional. La Inspección del Trabajo tiene trato constante con los trabajadores y patrones como también lo tiene la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, investidas con funciones especiales, deberes, obligaciones y atribuciones, mediante estas facultades que la Ley le otorga, estos funcionarios deben procurar prevenir los conflictos, pudiendo decir que son instituciones que deben incluirse dentro del marco de la jurisdicción laboral.

Pudiendo agregar, que en la eficacia de sus funciones conciliatorias radica la prevención y resolución previa de los conflictos laborales, evitando que estos se promuevan en sus fases conciliatorias y arbitrales, las cuales son inherentes al ejercicio de la actividad jurisdiccional del trabajo.

Siguiendo con nuestra breve exposición de los aspectos jurídicos comunes que unen a la Procuraduría y a la Inspección del Trabajo en atención de sus funciones y tendencias porque se dé cabal cumplimiento con el Derecho del Trabajo, en su reglamento previeron la importancia que tenía este hecho, pues se juzgó que nadie podría tener más interés en evitar que se presentaran situaciones irregulares, que quienes han preparado y defenderán después a los trabajadores.

Últimamente las autoridades del trabajo en general, tanto federales como locales han desarrollado una acertada labor, evitando a estas alturas ciento de estallamientos huelguísticos, a la vez se han preservado infinidad de fuertes ocupacionales debido a los arreglos que se han autorizado entre las partes en conflicto.

Una huelga, por ejemplo, resulta un problema de mayor dimensión a lo imaginario, pues no se trata solamente de la paralización de una fuente de laboral de la cual dependen cientos de familias, sino que a la vez es un freno a la producción, la pérdida de incontables horas-hombre y la posible desaparición definitiva de la misma fuente de trabajo con lo que muchos mexicanos se sumarían al escuadrón creciente de desocupados.

Por esta razón los gobiernos tanto federal como local han tenido a bien en designar a funcionarios que de su delicada función, han logrado el perfecto funcionamiento de la Secretaría del Trabajo y de las Direcciones del Trabajo y Previsión Social, que resultan de vital importancia al desarrollo del país.

El actual régimen ha ejercido una misión muy destacada que se puede traducir en múltiples logros para la clase laboral que no afectan los intereses del sector patronal.

En las conjuras de huelga que por cientos se cuentan ya hasta el presente, las partes en conflictos han quedado, en la mayoría de los casos, plenamente satisfechas en los pactos establecidos entre ellos con la intermediación de las autoridades del trabajo, que lo muestra en la eficiencia con que se trabaja en estas dependencias del ejecutivo federal y local, que se han consolidado con sus esfuerzos aportados en el desenvolvimiento de la actual administración.

Problemas muy difíciles que nadie se imaginaba fueron solucionados, han llegado a feliz término gracias a la intervención de las autoridades del trabajo, buscando siempre con afán la mejor fórmula para satisfacer las necesidades a las problemáticas que surgen.

La experiencia ha demostrado que sólo se obtienen buenos resultados, cuando las autoridades del trabajo expliquen el alcance, propósitos y modo de cumplir la ley, así como también cuando capacite con seminarios, conferencias por medios de difusión a patrones y trabajadores en aspectos relativos a las relaciones laborales, a la seguridad social, con estos conocimientos permite reducir el número de quejas infundadas muchas veces, cuya investigación obliga a las autoridades a desperdiciar su tiempo sin objeto alguno.

4.2. EN SU ACTIVIDAD COMO ÓRGANO CONCILIADOR Y DE ASESORAMIENTO EN EL PROCESO LABORAL.

Esta importantísima actividad contemplada desde el ángulo jurídico, se traduce en un mantenimiento de armonía dentro de las relaciones de trabajo, promoviendo como medio de solución para resolver los conflictos laborales, la conciliación, surgiendo entre trabajadores y patrones soluciones amistosas y así cumplir mutua y reciprocamente con sus obligaciones disfrutando a la vez de sus derechos, haciendo de la conciliación una forma válida a la realidad del derecho como instrumento regulador del grupo social.

Así tenemos que nuestra legislación laboral, tuvo que ser impuesta por el Estado, para garantizar un mínimo de derechos y asegurarse que las relaciones laborales se cumplan por medio de los órganos de la administración del trabajo, siendo para el tema que nos ocupa la Procuraduría de la Defensa del Trabajo lo que llega a demostrar la eficiencia de este medio de solución.

Respecto a la importancia de esta actividad, a continuación exponemos algunos conceptos que sobre la conciliación se han vertido por jurista de reconocido prestigio.

“LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T), considera que el procedimiento de la conciliación da a menudo, a las partes en litigio, la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proposiciones justas, facilita el acuerdo entre las partes evitando así los gastos que traería un proceso y asegura arreglo razonable basado en la buena voluntad de cada una de ellas para comprender el punto de vista de la otra”.

Por nuestra parte la conciliación es el procedimiento por virtud del cual las partes encuentran equilibrio en sus derechos y obligaciones de acuerdo con los principios del derecho. La conciliación constituye el principio de la equidad, un verdadero auxiliar para entender y ampliar la ley positiva, como consecuencia que es frecuente la existencia en ellas de algunas, porque si la ley puede tener graves fallas, si la ley es imperfecta; sin embargo, el Derecho y la ciencia jurídica no las tiene. La conciliación tiene importancia social mediante procedimientos de avenencias, las partes llegan a un acuerdo, sin los consecuentes incidentes, generalmente enojos de un juicio laboral, pues dadas las contingencias del mismo, se produce una honda inquietud en la sociedad.

La conciliación practicada directamente por los particulares, por los interesados en el conflicto, es la mejor forma de resolver sus problemas porque ellos son la última instancia. serán partes y se erigirán en jueces de su propia causa.

La forma normal de terminación de un proceso es la sentencia; sin embargo, la doctrina procesal moderna considera que junto a esa forma normal existen otras formas llamadas anormales o extraordinarias que generalmente se han denominado autocompositivas.

Las especies son las renunciadas o desistimiento, el reconocimiento o allanamiento, la transición, la conciliación y compromiso, la caducidad, la prescripción y algunos autores citan la preclusión.

" Comparando la conciliación en derecho común en paralelismo con la conciliación del trabajo, cabe decir lo siguiente: en esencia, en nada se diferencia la una de la otra, ya que ésta sólo es de forma, sin embargo, si como acontece en el contrato de matrimonio en el cual la forma se han elevado a solemnidad si se considera como esencia. En efecto, mientras en la conciliación civil, se considera ésta como meramente voluntaria y potestativa, en cambio la conciliación laboral se considera forzosa y obligatoria.

Con frecuencia los trabajadores presentan sus casos sin tener elementos para acudir a personas, que lo representen ante las Juntas y personalmente carecen de conocimientos para actuar en un proceso. Para ello, es que la ley establece la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para representar o asesorar a los trabajadores y sus sindicatos, siempre que lo soliciten, y siguiendo la tendencia conciliatoria de la ley ". 36

Es de suma importancia la etapa conciliatoria que lleva a cabo la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en el conflicto obrero patronal, ya que al sugerir amistosa solución para dirimir sus conflictos y lograrlo, debe quedar debidamente aceptado por las partes, haciendo constar los resultados en actas o convenios autorizados por los Procuradores, debiendo remitir estos convenios a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, respectivamente,

36 Guerrero, Eusebio *Relaciones Laborales* Porrúa, México 1970 p 118.

Para ratificarlos conforme a lo dispuesto en el Artículo 33, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, lo cual en la práctica nunca sucede y tiene como resultado la inseguridad jurídica de las partes, ya que si no se ratifican se corre el riesgo de que el patrón no cumpla con el convenio, sufriendo grandes perjuicios el trabajador, considerando que para exigir el cumplimiento la Procuraduría no tendría facultades jurisdiccionales suficientes.

En estos casos, se corre el riesgo de que el trabajador entable su demanda ante la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje, no sólo pudiendo en estos casos interponerla, sino aún y cuando se haya ratificado el convenio, se podrá demandar.

Al no llegar a ningún arreglo o que el patrón no comparezca a los citatorios, o bien la forma propuesta por la Procuraduría no sea aceptada por las partes y a solicitud del trabajador la misma podrá entablar la demanda, una vez reunidos los datos para el efecto de representarlo legalmente ante los Tribunales del Trabajo.

Ahora bien, frente a los enjuiciamientos civiles, los procedimientos laborales deben caracterizarse por su sencillez, fácil comprensión y sentido protector del obrero, al decir de Trueba Urbina, con el fin de establecer la verdadera igualdad ante la ley, administración gratuita de la justicia.

Nuestra Ley Federal de Trabajo establece dos clases de procedimientos laborales a saber:

1. Ordinarios, y
2. Especiales

Esta clasificación ha sido aceptada por nuestro más alto Tribunal, además del procedimiento especial para conflictos colectivos de orden económicos existen en la ley otros procedimientos especiales para la clasificación procesal de las huelgas, para la aprobación o reprobación de las cláusulas del reglamento interior de trabajo.

Normalmente, los procedimientos ordinarios corresponden a la tramitación de los conflictos de carácter jurídico o bien aquellos que no tengan señalados formas especiales de substanciación, así pues, dichos procedimientos se desenvolvían antes de las reformas de carácter procesal del primero de mayo de 1980, en diferentes audiencias; una conciliación, demanda y excepciones, otra de ofrecimiento y admisión de pruebas y otras más de desahogo de las mismas.

Ahora, y de acuerdo con las nuevas disposiciones legales, el procedimiento se inicia con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes, y la Junta señala una sola audiencia que consta de tres etapas: a) de conciliación, b) de demanda y excepciones, y c) de ofrecimiento y admisión de pruebas, de acuerdo con el artículo 875 de la ley de la materia.

Expliquémoslo en pocas palabras. Dando por supuesto que se tiene elaborada la demanda por parte de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ésta se presenta ante la Oficialía de Partes de las Juntas, sean locales o federales de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con sus respectivas actividades, encargándose dicha oficina de enviarla a las Juntas Especiales correspondientes, de la rama de la industria en que se encaje la actividad de las partes en conflicto.

Una vez recibida la demanda por la Junta Especial respectiva, ésta tiene la obligación de proveer el señalamiento del día y la hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Dicho señalamiento deberá ser dictado por medio de un acuerdo durante las veinticuatro horas siguientes de haber recibido la demanda la Junta Especial respectiva y que deberá dentro de los quince días siguientes al que haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo, se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando el demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no ocurre a la audiencia.

El emplazamiento constituye el acto inicial del juicio pues el llamamiento que se hace al demandado para su comparecencia a juicio, de tal manera que al hacerse el mismo deberá observarse una serie de formalidades que implican el que dicho demandado tenga conocimiento pleno y fehaciente de la existencia de la demanda entablada en su contra y no se le coloque en estado de indefensión.

Ahora bien, encontrándose satisfechos los requisitos de emplazamiento al demandado y citación, que también deberá ser personal para la parte actora, hará saber el día y la hora para la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. Se da apertura a ésta el día y hora indicados, iniciándose dicha audiencia con la fase conciliatoria o de conciliación, en la cual el tribunal o Junta, tiene la obligación de intervenir como amigable componedor, tratando de alcanzar una solución obviamente debe hacerse contemplado y satisfaciendo los intereses mutuos, de manera tal, que no exista lesión en cuanto a los hechos o pretensiones que se debaten para ninguna de las partes, la Junta en consecuencia, podrá proponer soluciones que sean justas y equitativas, ponderando los intereses de los contendientes.

Si en este período de conciliación, los contendientes alcanzaran una solución satisfactoria que convengan sus mutuos intereses, el convenio que se celebre producirá efectos como si se tratara de un laudo ejecutoriado, pasando en autoridad de cosa juzgada, una vez que la propia Junta lo hubiera sancionado.

Para el caso que no se llegue a un convenio o no hubiera existido avenimiento entre las partes en la fase conciliatoria, la junta dará por concluido el período conciliatorio y se pasará el asunto al arbitraje, o sea que se pasará a la segunda fase que es la demanda y excepciones.

En esta fase es donde se inicia propiamente el arbitraje de la Junta y a partir de ese momento, va a conocer como autoridad jurisdiccional, respecto al conflicto sometido a su consideración para su resolución con la que pondrá fin a la contienda entre las partes.

El período de demanda y excepciones es de capital importancia porque en ella va a quedar perfectamente fijada, y establecida la litis y el tribunal en su resolución no tomará en consideración por regla general, circunstancias o hechos que no hubieran sido precisados y concentrados por las partes en esa etapa de la audiencia de manera tal, que obviamente el demandado está obligado a contestar punto por punto y pormenorizadamente la demanda instaurada en su contra, tiene que referirse a todos y cada uno de los hechos de la misma en forma concreta e integral afirmándolos o negándolos, aclarando lo que así lo ameriten, precisando cuales son los que ignoran o no le sean propios, todo ello en atención a que con la contestación van a quedar establecidos los puntos de controversia y por ende, aquéllo que será materia de litis.

Una vez contestada la demanda, en el caso que no hubiere existido ampliación a la misma por parte del actor, la Junta dará por concluida dicha etapa de la audiencia y la turnará inmediatamente a la de ofrecimiento y admisión de prueba.

Otro caso que puede ocurrir, lo constituye cuando ninguna de las partes concurre a pesar de encontrarse debidamente notificada o emplazada, a la audiencia de conciliación demandada y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas. La Junta las tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Los Procuradores ante la Defensa del Trabajo al representar a los trabajadores ante las juntas, lo hacen en su carácter de apoderados jurídicos, otorgando éstos carta poder debidamente firmada y con las formalidades legales establecidas; sobre este particular en la ley actual se establece que el actor cuando comparece mal representado, obviamente no puede estimarse que haya comparecido.

LA AUDIENCIA DE PRUEBAS EN MATERIA LABORAL.

El ofrecimiento de pruebas se considera como un acto procesal, en virtud del cual el actor y el demandado aportan al tribunal medios de convicción permitidos por la ley, con el fin de demostrar, el primero la procedencia de sus acciones y el segundo la de sus excepciones y defensas.

Los únicos que pueden ofrecer pruebas dentro del procedimiento laboral son los interesados, esto es actor y demandado y los que por regla general actúan a través de apoderados.

La siguiente cuestión que nos plantea es, saber en qué momento se deben ofrecer las pruebas. Es necesario advertir, que la Ley Federal del Trabajo prevé tres tipos de procedimientos, a saber:

- a) Procedimientos ordinarios
- b) Procedimientos especiales
- c) Procedimientos para conflictos de naturaleza económica

Por lo que se refiere al primero, el artículo 880 de la Ley de la materia nos indica lo siguiente:

- a) Procedimiento ordinario.

Art. 880. " La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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

II. Las partes podrán ofrecer pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contraparte y aquél a su vez podrá objetar las del demandado

II. Las partes podrán ofrecer pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte y que no se haya cerrado la etapa de ofrecimiento de pruebas. Asimismo, en caso de que el actor necesite ofrecer pruebas relacionadas con hechos desconocidos que se desprendan de la contestación de la demanda, podrá solicitar que la audiencia se suspenda para reanudarse a los 10 días siguientes a fin de preparar dentro de este plazo las pruebas correspondientes a tales hechos;

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas observando las disposiciones del capítulo XII de este título, y

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche."

b) Procedimientos especiales.

Artículo 893 " El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, lo cual con diez días de anticipación, citara a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución".

Art. 895. " La audiencia de conciliación, demanda, excepciones, prueba y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta ley.

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

III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores se observará las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta ley;

IV. Concluida la recepción de pruebas, la Junta oír los alegatos y dictará resolución.

Art. 896. Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si se trata de la aplicación del artículo 503 de esta ley, la Junta, dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportados por las personas que ejercitaron derechos derivados de las pretensiones que generó el trabajador fallecido.

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

Si no concurren las demás partes, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 894 de esta ley".

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la ley señale otro procedimiento.

¿Cuál debe de ser el objeto de la prueba? En los términos del artículo 777 de la ley de la materia, el objeto de la prueba lo constituyen los hechos de la demanda y contestación que no hayan sido confesados por las partes a quien perjudique, los interesados tienen la obligación de aportar todos los elementos probatorios de que dispongan y puedan contribuir a la comprobación de los hechos o esclarecimiento de la verdad; insistimos en que el objeto de la prueba es demostrar en cuanto al actor la procedencia y legitimidad de sus acciones, en tanto la demandada de sus defensas y excepciones.

Otra cuestión, es, como regula la Ley Federal del Trabajo el ofrecimiento de pruebas, y que tipo de pruebas prevé la Ley.

Para el caso de los procedimientos ordinarios, su regulación se encuentra en los artículos 880, 881, 882, 883, 884, 885 inclusive, algunos de ellos han quedado referidos en comentarios realizados anteriormente. Por lo que se refiere a los procedimientos especiales, su regulación se prevé en el artículo 895.

Ahora bien, analizaremos los tipos de pruebas que prevé la Ley Federal del Trabajo.

Desde el punto de vista general, el artículo 776, menciona que en materia laboral son admisibles todos los medios de pruebas y a su vez nos especifican lo siguiente:

I. Confesional;

II. Documental;

III. Testimonial;

IV. Pericial;

V. Inspección;

VI. Presuncional;

VII. Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Cabe hacer mención del artículo 783 donde se expresa que toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación y Arbitraje o Junta de Conciliación. Aunque a este respecto hay un comentario de que esta obligación es muy relativa.

Por último, mencionaremos los artículos del 837 al 848 de la Ley Federal del Trabajo, que contienen las normas referentes a la elaboración del dictamen y la votación del mismo, hasta adquirir el carácter de laudo.

El artículo 849 del ordenamiento legal mencionado, señala lo siguiente:

"El laudo contendrá :

- I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;
- II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes;
- III. Un extracto de la demanda y su contestación que deberá contener, con claridad y concisión, las peticiones de las partes y los hechos controvertidos.
- IV. Enumeración de las pruebas y apreciación que de ellas haga la Junta;
- V. Extracto de alegatos;
- VI. Las razones legales o de equidad; la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamentos; y
- VII. Los puntos resolutivos".

Por otro lado, el artículo 885 menciona " Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del Secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, el auxiliar de oficio declarará cerrada la institución y dentro de los

diez días siguientes formulará por escrito el proyecto de resolución en forma de laudo, que deberá contener.

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y recontrareplica; y en su caso de la reconvencción y contestación de la misma.

II. El señalamiento de los hechos controvertidos.

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

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

V. Los puntos resolutivos.

Este proyecto recibe el nombre de dictamen, mismo que llega a convertirse en laudo según lo estipulan los artículos 886, 887, 888, 889, 890 y 891, previa votación por los miembros de la junta.

La razón de tal disposición, o a nuestro juicio, es precisamente el conocimiento que se supone ha llegado a tener el problema planteado al intervenir en la distintas audiencias de juicio, lo que le da al referido funcionario la posibilidad de examinar con mayor sentido de

justicia el problema y encontrarse por ende en mejor situación para elaborar el proyecto de resolución, "principio de inmediatez procesal."

No obstante lo dispuesto por la Ley, en la práctica no ha sido posible llegar a esa situación, influyendo para ello razones de índole administrativa, fundamentalmente de carácter presupuestal.

Cabe hacer mención que algunas autoridades locales como lo es el Gobierno del Estado de México ha hecho todo lo posible por favorecer este aspecto en virtud de que con la creación de nuevas Juntas Especiales de la Local de Conciliación y Arbitraje, ha reducido el trabajo y como consecuencia se ha obtenido un mejor estudio de los asuntos ventilados ante ellas y, una más expedita resolución de los mismos; con el aumento de los auxiliares, se ha podido cumplir con el compromiso de que sean los funcionarios que conocen de los juicios de las audiencias, quienes elaboren a final de cuentas el proyecto de resolución.

Por último es necesario hacer mención, de la facultad que la Ley Federal del Trabajo otorga a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para intervenir expresamente en los juicios en que el trabajador o su representante legal dejen de promover por cualquier causa durante el término de tres meses, la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente comisionará a un Procurador Auxiliar a efecto de que se continúe el procedimiento, la Procuraduría puede realizar de este modo una de las más importantes atribuciones que le confirió el Legislador e incrementar a sí su participación en el buen funcionamiento de los tribunales laborales y en la defensa de los derechos de los trabajadores, que por insuficiente asesoramiento legal se encuentren expuestos a perder sus derechos adquiridos o, a obtener un reconocimiento tardío de los mismos.

En los juicios de caducidad de la instancia en una institución contraria al espíritu proteccionista obrero del artículo 123, sin embargo, a pesar de las críticas de los laboristas desde que fue presentada en la Ley Laboral de 1931, subsiste en la Nueva Legislación mitigándola con ampliación del término de caducidad, en efecto de la nueva disposición que se menciona.

Artículo 772. Para continuar el trámite del juicio de los términos del artículo que antecede, de un lapso de tres meses; el Presidente de la Junta deberá ordenar se le requiera para que la presente, apercibiéndole de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiera el artículo siguiente:

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata, a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Sino estuviera patrocinado por la Procuraduría, se la hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervengan ante el trabajador y el precise las consecuencias legales de la falta de promoción así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

Artículo 773. Se tendrá por desistida la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en término de seis meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento. No se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes o la práctica de algunas diligencias, o la recepción de informe o copia que se hubiese solicitado.

La eficiencia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo depende necesariamente de las cualidades de los funcionarios encargados de la defensoría laboral; ya

que a través de ellos se juzga el servicio de asesoramiento y representación, por lo cual se necesita contar con un personal competente, con una amplia experiencia y cultura, en garantía de sus cualidades morales. Por lo cual sería conveniente fortalecer a la Institución y al grupo de Procuradores Auxiliares de la Defensa del Trabajo si además de los requisitos que actualmente se exigen para ser nombrados, se pidieran los mismos requisitos que para ser Procurador General siendo así, en la práctica profesional esenciales para mejorar el desempeño de su función y reforzar su responsabilidad social y profesional y a la vez que sería una garantía en la defensa de los derechos de la clase trabajadora y desde luego serian mejor remunerados; dada la experiencia y capacidad de los Procuradores Auxiliares, se les debe estimular y reconocer su labor, y a los que se hayan distinguido promoverlos, para que ocupen puestos de mando (confianza) en la Institución, pues de lo contrario abandonarían la Institución y llegarían otros sin experiencia y quizás sin capacidad.

4.3. COMO ÓRGANO FACULTADO PARA HACER USO DE SANCIONES Y VÍAS DE APREMIO, EN EL LOGRO EFECTIVO DE LA CONCILIACIÓN.

Una de las tres facultades de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y considerada la más importante, lo es la conciliación, la cual es el primer paso para mantener la armonía en la relación laboral entre el patrón y el trabajador; para lograr la conciliación es importante que en pleno ejercicio de sus funciones el Procurador del Trabajo gire los citatorios al patrón y trabajador para que comparezcan ante esta autoridad laboral para lograr un acuerdo equitativo y satisfactorio para el trabajador, pero si el patrón, como sucede muchas veces hace caso omiso del mismo, el procurador está facultado para imponer funciones y vías de apremio necesarias, lo cual en variadas ocasiones nunca sucede y por tanto el asunto se turna para su estudio al Procurador General que asumirá la defensa del trabajador y por consiguiente en menor tiempo mayor carga de trabajo para las juntas con un conflicto que por no aplicar una sanción se suscitó.

Estas medidas que pueden ser tomadas para el debido desempeño de sus funciones las encontramos establecidas en el Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo en su capítulo VI;

“ De las vías de apremio y de las sanciones:

Artículo 44. El Procurador del Trabajo, para lograr el cumplimiento de los acuerdos que dicte con motivo de su cargo, tiene las siguientes facultades:

I. Ordenar, bajo estricta responsabilidad, la comparecencia personal ante la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal de aquellas personas cuya presencia estime necesario;

II. Ordenar el arresto, hasta por treinta y seis horas, de aquellas personas que en cualquier forma entorpezcan las labores o falten al respeto al personal de la Procuraduría con motivo del desempeño de sus funciones;

III. Con el mismo objeto señalado en la fracción I de este artículo podrá imponer multa hasta por cien pesos.

Para los efectos de las fracciones I Y II del cuerpo de policía preventiva del Distrito Federal prestará el auxilio necesario cuando así lo requiera el Procurador del Trabajo. Las sanciones a que se refiere la fracción III sólo se harán efectivas por acuerdo de la Dirección del Trabajo y Previsión Social.

Es así, como solo con la aplicación y debido seguimiento a lo establecido dentro de sus facultades, obtendríamos una mayor efectividad en la solución de conflictos que se susciten entre patrones y trabajadores, disminuyendo la no comparecencia del patrón para la solución pronta del posible conflicto, aplicable en primera instancia a lo establecido en la fracción tercera del Reglamento, consistente en una multa bastante considerable para que ponga interés y comparezca.

Pero cabe la posibilidad de no comparecer y hacer caso omiso a la multa y solo en estos casos se le aplique el arresto hasta por 36 horas y la multa respectiva, logrando de esta manera atraer su atención y se logre en un término más reducido la solución al conflicto laboral, que es lo más importante para el trabajador por ser la parte económicamente más desprotegida.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El movimiento obrero por largo tiempo se gestó y luchó por una igualdad de condiciones sociales y derechos, dentro de su ambiente de trabajo se cierra con la Constitución fundamentado en su artículo 123 del mismo ordenamiento, el cual era un estatuto dignificador de la clase trabajadora cuyos preceptos tienden a compensar la desigualdad entre trabajadores y patrones.

SEGUNDA. Dentro de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual fue debatida, tanto por grupos de obreros, como de patrones y tenía como fin el colocar a los trabajadores en un estado de igualdad, lo cual crea un ambiente de inconformidades, pero con la sola aplicación de sus preceptos la propia Ley se fue imponiendo, constituyendo así la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, uno de los capítulos nuevos en pro de los intereses del trabajador en caso de un conflicto laboral.

TERCERA. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo es por mandato legal, el órgano representativo y tutelar de los trabajadores, encargado de llevar a cabo determinadas acciones para evitar el abuso al trabajador o evitar infracciones que puedan cometerse a las normas laborales, determinando así que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo es una autoridad administrativa de carácter social, encargada de asesorar, interponer recursos y representar a los trabajadores y a sus sindicatos ante cualquier autoridad, siempre que así le sea solicitado.

CUARTA. Es inminente que para que exista una relación de trabajo debe contar con la presencia de un trabajador y un patrón, quienes al tener algún tipo de desigualdad surge un conflicto de carácter laboral, el cual podrá ser ventilado dentro de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, ya que es un organismo administrativo de carácter social, al cual puede acudir el trabajador para ser asesorado y obtener una posible solución.

QUINTA. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo como medio principal para obtener una solución cuenta con la conciliación, la cual será presidida por los Procuradores Auxiliares, quienes cuentan y así debieran aplicarlo con diversas formas y medidas para lograr su comparecencia y en caso de no hacerlo le sean aplicadas; dichas medidas se encuentran contempladas en su reglamento interno, las cuales van desde un arresto, hasta una multa en caso de no comparecer.

SEXTA. Al hacer efectiva la conciliación por las partes, o bien en la forma sugerida, dicho resultado se hará constar por escrito en actas o convenios, los cuales una vez aceptados y firmados por las partes deben de ser ratificados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, quien aceptará, siempre y cuando, no contenga renuncia de derechos para los trabajadores, obteniendo así mayor seguridad jurídica para el caso de incumplimiento por parte del patrón, ya que al no cumplir como si está ratificado se procederá de manera pronta a su ejecución.

SEPTIMA. Al llegar a una solución pacífica del conflicto suscitado entre el patrón y el trabajador, mediante la conciliación, queda a salvo su derecho de presentar la demanda correspondiente ante las juntas, de lo cual, la importancia de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, lo será su efectiva

asesoría y orientación que se dé dentro de la conciliación por los Procuradores Auxiliares, dichos procuradores reuniendo determinadas formalidades tendrán la facultad de representarlos hasta la total solución del conflicto.

OCTAVA. Debiendo tener como meta principal la solución del conflicto, por medio de la conciliación, ya que si se procede a presentar la demanda ante las Juntas, se consideraría a éstas sólo como un medio inductor de la demanda que el trabajador presente y no tendría caso y además sería un gasto innecesario para mantener la funcionabilidad para la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y no restaría carga de trabajo a las juntas, que independiente de sus tres funciones principales se considera que sería ésta también una función para lo cual fue creada y por consiguiente debieran de cumplirse de manera real todos y cada uno de los preceptos legales con que cuenta para exigir el debido cumplimiento.

NOVENA. Al realizar un verdadero estudio previo de los requisitos que se necesitan para ser Procurador Auxiliar, debiera tener mayor énfasis en cuanto a la experiencia en materia laboral, ya que se obtendrían mayores resultados en la conciliación, función para la cual están y no se verían muchas veces dominado por la parte contraria y al obtener pacíficos resultados asentarlos en convenios, los cuales debieran ser ratificados ante las juntas y así obtener carácter de laudo para que en caso de incumplimiento se proceda a su ejecución de manera pronta y satisfactoria para el trabajador.

BIBLIOGRAFIA

ACOSTA ROMERO, Miguel. Teoría del Derecho Administrativo. Novena Edición, Porrúa, México, 1990.

BAÑUELOS SANCHEZ, Froylán. Práctica Civil Forense. Sexta Edición, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1932.

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición, Trillas, México, 1989.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Artículo 123 y su Proyección en Latinoamérica, Jus, México, 1976.

DAVALOS, José. Derecho del trabajo. Cuarta Edición, Porrúa, México, 1992.

DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Segunda Edición, Porrúa, México 1991.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Novena Edición, Tomo I, México, 1967.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Décima Segunda Edición, Porrúa, México, 1990.

DE BUEN LOZANO, Nestor. La Reforma del Proceso Laboral. Primera Edición, Porrúa, México, 1980.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Cuarta Edición, Porrúa, México, 1981.

DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición, Porrúa, México, 1990.

GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Décimo Segunda Edición, Porrúa, México, 1991.

GONZALEZ CASANOVA, Pablo. La Democracia en México. Era, México, 1972.

GUERRERO, Euquerio. Relaciones Laborales. Porrúa, México, 1970.

GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Cuarta Edición, Porrúa, México, 1970.

KROTOSCHIU, Ernesto. Manual del Derecho del Trabajo. Tercera Edición, Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1987.

MOTO SALAZAR, Efraín. Elementos de Derecho. Vigésimo Novena Edición, Porrúa, México, 1983.

PORRAS LOPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Segunda Edición, Porrúa, México, 1971.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, México, 1967.

SERRA ROJAS, Andrés. Derecho Administrativo. Tomo I, Décimo Quinta Edición, Porrúa, México, 1992.

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

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I, Porrúa, México 1941.

TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Artículo 123. Segunda Edición, Porrúa, México, 1967.

TRUEBA URBINA, Alberto. Trabajo Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa, México, s.a.p.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Tomo II, Segunda Edición, Porrúa, México, 1979.