

177
2ej



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO
UNAM

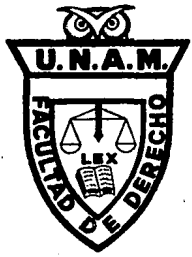
ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES "ARAGON"

"LA CONCERTACION SOCIAL EN LA PROCURADURIA
FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO"

TESIS PROFESIONAL

Que sustenta para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO

YOLANDA JIMENEZ MANRIQUE



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

México, D. F.

1990



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

Página

INTRODUCCION

Marco de Referencia.

CAPITULO I	ANTECEDENTES DE LA PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.	
1.	Origen de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	2- 16
CAPITULO II	REFORMA ADMINISTRATIVA EN LA PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.	
1.	Justificación.	18- 25
2.	Lineamiento Legal.	25- 27
CAPITULO III	INTEGRACION ADMINISTRATIVA.	
1.	Organización.	29- 38
2.	Funciones.	39- 74
CAPITULO IV	CONCERTACION DE CONFLICTOS DE TRABAJO.	
1.	Alcances de la concertación.	
a)	Conflictos de Trabajo.	79- 85
b)	Solución de Conflictos Laborales.	85- 93
c)	Equilibrio entre los Factores de la Producción.	93- 97
2.	Procedimiento	
a)	Seguimiento	98-103
b)	Instrumentación	103-109

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

Marco de Referencia

Dentro de la ciencia jurídica, el Derecho del Trabajo se distingue por su acentuada dinámica para adecuarse a un contexto social impregnado de profundos cambios.

El Derecho Mexicano del Trabajo es un producto de la revolución de 1910, lucha que reivindicó el respeto a los derechos individuales políticos por lo que transformó la estructura económica, ajustándose a un marco de justicia dentro del movimiento precursor de amplios alcances, denominado constitucionalismo social.

Por lo que respecta a la legislación laboral, su eje central es sin lugar a dudas, la relación jurídica que existe entre trabajadores y patrones, entre sindicatos y empresas, del cual depende el equilibrio y la armonía, entre los factores de la producción.

Al suscitarse un conflicto individual o colectivo, jurídico o económico, la ley se encarga de ubicar a las partes en un plano de igualdad para encontrar soluciones justas por la vía conciliatoria o por la instancia jurisdiccional.

Con respecto a los conflictos laborales la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha encomendado a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Institución de amplia

trayectoria en la administración pública desde 1931, a colaborar acerca de como se definen, clasifican, previenen y solucionan los conflictos de trabajo; para tal efecto se realiza la captación de problemas laborales que en forma pronta y expedita se tratará de resolver.

Se genera el conflicto laboral cuando existe desequilibrio entre los factores de la producción, a lo que se refiere el artículo 123 constitucional.

El presente trabajo de tesis incluye el aspecto del Derecho Laboral aplicando la concertación social como una forma de solución a los conflictos de trabajo valiéndose de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo que como ha quedado plasmado, en lo que se refiere a la concertación busca la solución de los mismos, evitando llegar a un juicio laboral, y como se sabe implica un gran despliegue de tiempo y esfuerzo por parte de los involucrados (trabajo, patrón y autoridades).

También es de sobra conocido el cúmulo de expedientes que día a día se abren por ese concepto ante las distintas autoridades correspondientes del sector laboral.

Por ello, es indiscutible la función de la Procuraduría Federal de las Defensa del Trabajo en la prevención y solución de los conflictos del trabajo, mediante la concertación tanto con trabajadores como con patrones y con los distintos órganos del gobierno que tienen que ver con ellos.

En este trabajo tratamos la concertación desde los puntos de vista jurídico-técnico y administrativo, sin soslayar los avances que al respecto ha logrado la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Para ello, se ha hecho necesario investigar, acerca de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, desde su origen, hasta su actual naturaleza jurídica, sin pasar por alto el proceso de transformación como órgano desconcentrado. Finalmente, nos involucramos en el estudio de su intervención en los conflictos del trabajo; hemos procurado detallar el procedimiento administrativo ante ésta, para tener un panorama de su estructura y funcionalidad, que le ha permitido cumplir con los objetivos, aun cuando mucho le queda por hacer.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

1. Origen de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE LA PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

1. Origen de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y Previsión Social.

El 21 de mayo de 1911 se reunieron en Ciudad Juárez, los representantes de Don Francisco I. Madero, dirigentes del movimiento revolucionario y el Presidente de la República, General Porfirio Díaz, con el objeto de buscar un cese a las hostilidades imperantes en todo el territorio nacional.

El General Díaz manifestó entonces su decisión de dejar la Presidencia de la República, ya que partiría al extranjero, quedando como presidente interino el Licenciado Francisco León de la Barra, el 26 de Mayo de 1911. Los trabajadores habían iniciado manifestaciones públicas con la finalidad de luchar por el logro de reivindicaciones económicas y políticas que la dictadura les había negado.

En los meses de julio y agosto efectuaron movimientos con mayor fuerza llegando a provocar huelgas en distintos ramos de la industria en la mayoría de los Estados de la República, provocándose conflictos entre los factores de la producción: capital y trabajo.

La entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria,

obligada por los acontecimientos, inició el estudio de las causas que motivaban las diferencias entre trabajadores y patrones, procediendo a dictar ciertas medidas que pudieran disminuir la agitación, por lo que el 22 de septiembre de 1911 se envió a la Cámara de Diputados un Proyecto de Decreto que establecía la creación del Departamento de Trabajo, el cual no pudo ser discutido y por consiguiente la XXV legislatura no llegó a aprobarlo, debido a que se declara electo como Presidente al Señor Francisco I. Madero y Vicepresidente al Licenciado José María Pino Suárez, el día 3 de noviembre de 1911. El señor Madero designa al Licenciado Rafael Hernández como Secretario de Fomento, Colonización e Industria, quien le da un nuevo seguimiento al citado Proyecto de Ley, siendo hasta al 30 de noviembre del mismo año, que se efectúan los debates que habrían de concluir con su aprobación.

Publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 18 de diciembre de 1911.

El texto es el siguiente:

"El ciudadano Presidente de la República se ha servido dirigirme el decreto que sigue:
 Francisco I. Madero Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos a sus habitantes sabed:
 Que el Congreso de los Estados Unidos Mexicanos ha tenido a bien decretar lo siguiente:
 El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos decreta:
 Artículo 1o. Se establece una Oficina denominada Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento.
 Artículo 2o. El Departamento de Trabajo estará encargado:
 I .- De reunir, ordenar y publicar datos e

informaciones relacionadas con el trabajo en toda la República;

II.- Servir de intermediario en todos los contratos entre braceros y empresarios, cuando los interesados lo soliciten;

III.- Dar facilidades en el trasporte de los obreros a sus localidades a donde fueran contratados;

IV.- Procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados.

Artículo 3o. Los datos e informaciones relacionados con el trabajo se darán a conocer periódicamente en una publicación consagrada a este objeto, la cual se distribuirá profusamente entre los particulares o empresas, negociaciones, cámaras de comercio, agricultura e industrias, autoridades, etcetera, así como entre centros interesados en estas noticias, tanto nacionales como extranjeras.

Artículo 4o. Se autoriza al Ejecutivo de la Unión para expedir el reglamento de la presente Ley.

Artículo 5o. Se amplía el presupuesto de Egresos vigente, ramo octavo, en la siguiente forma:

PARTIDA	CUOTA DIARIA	ASIGNACION ANUAL
9384 UN DIRECTOR	18.00	6,570.00
9385 UN SUBDIRECTOR	13.70	5,500.00
9386 UN OFICIAL	12.00	4,380.00
9387 DOS INSPECTORES	8.50	6,205.00
A \$ 3,102.50		
9388 UN OFICIAL	7.00	2,555.00
9389 UN OFICIAL	5.80	2,117.00
9390 UN ARCHIVISTA	5.80	2,117.00
9391 UN ESCRIBIENTE	2.50	912.50
DE PRIMERA		
9392 UN ESCRIBIENTE	2.50	730.00
DE SEGUNDA		
9393 DOS MERITORIOS	1.00	730.00
A \$ 365.00		
9394 GASTOS GENERALES		1,000.00
T O T A L		\$ 46,317.00

José N. Macías, Diputado Presidente; José Ma. Pino Suárez, Presidente del Senado; Daniel García, Diputado Secretario; Francisco Alfaro, Senador Secretario.

Por lo tanto, mando se imprima, publique, circule y se le el debido cumplimiento.

Dado en el Palacio del Poder Ejecutivo Federal en

México, a trece de diciembre de mil novecientos once. Francisco I. Madero Rúbrica. Al C. Lic. Rafael L. Hernández, Secretario de Estado y del Despacho de Fomento, Colonización e Industria. Presente."

El 21 de enero de 1912, los Licenciados Antonio Ramos Pedraza y Adalberto A. Esteva, tomarían posesión respectivamente como Jefe y Subjefe del Departamento de Trabajo, iniciándose así las labores de dicha dependencia.

El 19 de febrero de 1913 Victoriano Huerta asume el poder, aceptándolo como tal la mayoría de los Gobernadores de las Entidades Federativas, excepto Venustiano Carranza que rechaza la forma en la que había llegado a la Presidencia de la República, por lo que logró reunir a la Legislatura Local del Estado de Coahuila y promulga en la misma fecha el Decreto Número 1421, que estableció lo siguiente:

Desconoce a Huerta en el supuesto carácter de titular del Poder Ejecutivo Federal, así como los actos y disposiciones que con ese carácter pudiera dictar, y concedía facultades extraordinarias a Venustiano Carranza, para conocer en todo lo referente a la administración pública y armar las fuerzas necesarias para coadyuvar al sostenimiento del orden constitucionalista en la República.

El 26 de marzo del mismo año, se firmó el Plan de Guadalupe, el cual acusaba de alta traición a Huerta; en los puntos cuarto y quinto se nombró a Venustiano Carranza, Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo, en el momento que las tropas a su mando tomaron la

Ciudad de México, lo cual acontece el día 20 de agosto de 1914, dando aviso a todas las autoridades políticas y militares del país.

El varón de Cuatro Ciénegas, designa a Don Antonio Valero, Jefe del Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, determinando sus funciones y objetivos el 16 de septiembre del mismo año.

El representante del Poder Ejecutivo Federal en compañía de sus colaboradores se retiran a la ciudad de Veracruz, para establecer la residencia de los Tres Poderes, publicando un Decreto el 29 de enero de 1915 que reformaba la Constitución de 1857 en su Artículo 72 fracción X, por medio del cual facultaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de minería, comercio, instituciones de crédito y trabajo.

Por las condiciones políticas y el traslado a Veracruz, el 30 de enero del mismo año por medio de un Decreto, el Departamento del Trabajo quedó adscrito a la Secretaría de Gobernación.

" El 17 de febrero el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany, en representación del Gobierno Constitucionalista y los obreros: Rafael Quintero, Carlos Rincón, Rosendo Salazar, Juan Tudú, Salvador González García, Rodolfo Aguirre, Roberto Valdés y Celestino Gasca, en representación de la Casa del Obrero Mundial celebraron un pacto por el cual los miembros de esa organización se comprometían a colaborar de una manera efectiva y práctica por el triunfo de la Revolución". (1)

(1) Citado por Remolina Requena Felipe. Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México. Ed. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México 1976. p.17.

Más tarde la primera Jefatura desconoció el pacto y dictó algunas disposiciones para proteger a los trabajadores, por lo que el 9 de agosto de 1916 el Subsecretario de la Secretaría de Fomento, informó a los Gobernadores de los Estados que el Departamento del Trabajo pasaba a formar parte de la mencionada Secretaría, quedando facultada para estudiar las condiciones de vida de los peones en las haciendas; ya que los campesinos, constituyen la porción más importante del pueblo mexicano y su mejoramiento es absolutamente necesario.

Lo anterior obedeció a que la lucha armada no solamente había privado de la vida a un sinnúmero de mexicanos, también al quedar abandonada la producción agrícola, por la necesaria incorporación de la población rural a las distintas fuerzas armadas, hubo un descanso en ella y se produjeron privaciones y limitaciones en la alimentación de la mayor parte del pueblo, los obreros sufrían también las consecuencias por lo que se manifestaban airadamente.

Posteriormente la Secretaría de Gobernación giró a los Gobernadores de los Estados una Circular, en virtud de la cual se determinaban los medios para evitar la emigración de los trabajadores mexicanos a los Estados Unidos de Norte América, así como conseguir la repatriación de muchos de ellos. Con fundamento en tal precepto, Carranza no pensó en incorporar un capítulo especial sobre trabajo, en la

" El 25 de diciembre de 1917, Venustiano Carranza promulgó una nueva Ley de Secretarías de Estado, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1917." (2)

El 17 de Enero de 1918, se publicaron las primeras disposiciones reglamentarias para el funcionamiento de las oficinas dependientes de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Una Dirección de Trabajo quedaba encargada de vigilar la aplicación de las disposiciones laborales.

Durante el gobierno del General Plutarco Elías Calles se reorganizó a las instituciones de carácter laboral las cuales no podían desarrollarse debido a los limitados medios de acción.

El ejercicio de las facultades que la Ley Federal del Trabajo de 1931 le asignaban al Departamento de Trabajo el origen de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Fue entonces necesario pensar en la creación de un Departamento Autónomo del Trabajo, reformando la Ley Orgánica de las Secretarías y Departamentos de Estado.

El 21 de octubre de 1932, las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, Segunda de Puntos Constitucionales y Segunda de Gobernación de la Cámara de Diputados, después de haber estudiado la iniciativa de Ley que creaba al mencionado Departamento, determinaron que éste debería tener las

(2) Idem, p.21.

siguientes funciones:

- " a) Buscar la solución de los conflictos laborales,
- b) Vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, y
- c) Lograr el desarrollo de una correcta política de previsión social." (9)

El 15 de diciembre de 1932 queda aprobado el Decreto y finalmente el 10 de enero de 1933 se separa al Departamento de Trabajo de la Secretaría de Industria y Comercio, volviéndolo autónomo y dependiente directamente del Poder Ejecutivo; el 3 de septiembre del mismo año se publicó el Reglamento Interior del Departamento Autónomo del Trabajo, el cual contaba con treinta artículos, divididos en cinco capítulos.

El 13 de diciembre de 1940 el entonces Presidente de la República, el General Manuel Avila Camacho, envió a la Cámara de Diputados un proyecto de reformas a la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, creando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Este proyecto fundaba la interdependencia cada vez más estrecha de los diversos sectores sociales, especialmente en las fuerzas productivas y en la economía nacional, asimismo el incremento de las organizaciones sindicales, procurando entre otros factores, el equilibrio para el bienestar de la

(9) Citado por Dovalina Fariás Jesús. Desarrollo Estructural de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Ed. S.T.P.S. México 1977. p 168.

colectividad.

Con el objeto del mejor cumplimiento de los postulados del Artículo 123 Constitucional, así como para el logro de una mayor estabilidad en las inversiones y explotaciones de los recursos materiales, el Gobierno Federal iba ensanchando su jurisdicción en el conocimiento directo de las materias comprendidas en el Artículo 73 del citado ordenamiento.

Tales eran los motivos que justificaban la necesidad de ampliar la gestión administrativa del Departamento Autónomo del Trabajo, aumentando su responsabilidad al ser elevado a la categoría de Secretaría de Estado, de acuerdo a los dos niveles de gobierno del sistema político jurídico del Estado Mexicano: local y federal.

El proyecto, en su parte realativa es el siguiente:

"Artículo 1o. para el despacho de los negocios del orden administrativo de la federación y para el estudio y planeación de la política de conjunto que en ciertos ramos debe seguirse, así como para promover y gestionar lo conveniente habrá las siguientes dependencias del Ejecutivo:

Secretaría de Gobernación;
 Secretaría de Relaciones Exteriores;
 Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
 Secretaría de la Defensa Nacional,
 Secretaría de la Economía Nacional;
 Secretaría de Agricultura y Fomento;
 Secretaría de Comunicaciones y Transportes;
 Secretaría de Educación Pública;
 Secretaría de Asistencia Pública;
 Secretaría de Trabajo y Previsión Social;
 Departamento Agrario
 Departamento de Salubridad Pública;
 Departamento de Asuntos Indígenas;
 Departamento de Marina Nacional, y
 Departamento del Distrito Federal.

Artículo 10o. será de competencia de la Secretaría del Trabajo y previsión Social:

- I .- Vigilar la observancia de la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos, en relación con las industrias y zonas especificadas en la fracción X del Artículo 73 Constitucional;
- II .- Reconocimiento y registro de las asociaciones obreras patronales y profesionales de carácter federal;
- III .- Previsión Social de los trabajadores en los términos del Artículo 123;
- IV .- Seguros Sociales a que se refiere la fracción XXXIX, del mismo Artículo 123;
- V .- Seguridad e Higiene Industrial;
- VI .- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;
- VII .- Contratos de trabajo de los extranjeros y de los nacionales en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, Economía Nacional y Relaciones Exteriores;
- VIII.- Planeación de oportunidades de trabajo a los desocupados;
- IX .- Organización, fomento y vigilancia de sociedades cooperativas de trabajadores;
- X .- Estudios e iniciativas relacionadas con la Ley Federal del Trabajo y de sus reglamentos;
- XI .- Investigación Científica de los problemas de la clase trabajadora;
- XII .- Salas de exposición, gabinetes y museos del trabajo y de la previsión social, y
- XIII.- Congresos y reuniones nacionales e internacionales de trabajo.

Artículo 2o. Se deroga la fracción IX del Artículo 6o. de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado.

T R A N S I T O R I O S

Artículo 1o. Esta reforma entrará en vigor el primero de enero de 1941;

Artículo 2o. La Secretaría de la Economía Nacional pasará a la del Trabajo y Previsión Social. Todos los expedientes y documentos relacionados con el ramo de cooperativas, así como el personal y muebles de las oficinas correspondientes.

Atentamente. Sufragio Efectivo. No Reelección.
 México, Distrito Federal, diciembre 4 de 1940. El
 Presidente Constitucional de los Estados Unidos
 Mexicanos, General de División Manuel Avila Camacho.

El Jefe del Departamento del Trabajo, Licenciado García Tellez. El secretario de Gobernación, Licenciado Miguel Aleman, recibo y a la Comisión de Gobernación en turno.

Dado en el Palacio del Poder Ejecutivo Federal en México, a 13 de diciembre de mil novecientos cuarenta."

(4)

Aprobándose el día 24 de diciembre y publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1940.

El 9 de abril de 1941, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el primer reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, redactado en cuarenta y ocho artículos, dividido en veintidos capítulos.

" Artículo 3o., la atención de las labores de la Secretaría deberán desarrollarse por los departamentos administrativos, jurídicos, inspección, convenciones estadística y la procuraduría federal de la defensa del trabajo." (5).

De la Ley Federal del Trabajo de 1931, la cual creó a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, se derivan diferentes ordenamientos en la materia, cuyos alcances técnicos, interpretación y aplicación requerían de un adecuado servicio de asesoría y en algunos casos la canalización de las quejas por la no observancia de las normas del trabajo en los centros de trabajo.

Un segundo reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fue publicado el 9 de abril de 1957, actualmente se encuentra en vigor el del 13 de Agosto de 1985.

(4) Idem, p.170.

(5) Remolina Roqueñi Felipe, op.cit., p.33.

Así sobre la base de que la procuración de la defensa del trabajo, opera sobre el principio de petición de parte, se procederá a través de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, a prestar asesoría y representación legal a los asalariados en casos individuales o colectivos, cuya atención permitirá el acceso a los beneficios de la procuración de la justicia a los trabajadores que, por diversas causas, no gozan de la defensa de sus intereses por no estar organizados sindicalmente, o por ignorancia de sus derechos y la forma de ejercerlos.

Se le representará a los trabajadores en juicios laborales y procesos de otro orden, incluido el de garantías, procurándose la efectiva impartición de Justicia en la solución de esos conflictos.

Se emprenderán y desarrollarán la divulgación y difusión, conferencias, uso de medios de comunicación masiva y publicaciones sobre derechos y obligaciones de los trabajadores. Esta acción coadyuvará al ejercicio de lo legal como mínimo igualitario y como forma de mantenimiento del equilibrio en la producción; asimismo, se espera que estas actividades incrementen la sindicalización y contribuyan, además, al ejercicio institucional de la defensa de los trabajadores que por carencia de ésta son captados por otros intereses que, sin lograr soluciones, se le dará agilidad al conflicto laboral al ejercer la presión antes que la vía de la legalidad.

En el marco del convenio único de coordinación, se concertaran acciones y mecanismos que uniformen y mejoren la eficacia de la procuración de la justicia laboral en las entidades federativas, y se involucrará al sector social, especialmente a los sindicatos y agrupaciones de cooperativas, en convenios que establezcan compromisos conjuntos sobre la materia.

Se ejercerá la procuración de la justicia laboral no solo como forma de reivindicación de los derechos de los trabajadores, sino también como medio de realización de la función social de la empresa, conjunción idónea al efectivo cumplimiento de las garantías sociales consignadas para los trabajadores en el Artículo 123 Constitucional.

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

El Programa de Justicia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social comprende la defensa del trabajo, a cargo de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo perfilándose la administración de la justicia del trabajo ejercida por el sector, constituida por la procuración

laboral.

La decisión política y voluntad propia del régimen de conseguir la justicia en el conjunto de las relaciones sociales y especialmente para los trabajadores y miembros de las organizaciones sociales para el trabajo, obliga a plantear en forma realista el alcance de metas, que asegure el efectivo cumplimiento de esa decisión en el marco de la observancia plena de la legislación laboral.

Gran parte de los conceptos anteriores señalan aspectos de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, tomados en cuenta para la reorientación de sus acciones, para la definición de su estructura organizativa y sobre todo para la detención de los contenidos de sus programas de trabajo, que han sido diversificados en búsqueda de nuevos campos de acción que amplíen el aspecto de servicios que se otorga a los trabajadores y a sus organizaciones sociales.

Las perspectivas y tendencias pueden resumirse en un propósito general: ampliar el marco general de defensoría del trabajo, incorporando a las responsabilidades de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo nuevos conceptos y elementos competentes para enfrentar conflictos de trabajo.

CAPITULO II

REFORMA ADMINISTRATIVA EN LA PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

1. Justificación.
2. Lineamiento Legal.

CAPITULO II

REFORMA ADMINISTRATIVA EN LA PROCURADURIA FEDERAL
DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

1.- Justificación

Mediante el Decreto del día 28 de Mayo de 1975, publicado en el Diario Oficial de la Federación con fecha 2 de junio del mismo año; se constituye a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo como un organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dándole autonomía administrativa para vigorizar su acción representativa y tutelar de los trabajadores ante todas las autoridades del país.

La reestructuración emprendida tiene como propósito, una mejor ampliación de los recursos financieros, humanos y materiales; evitar la repetición de áreas de trabajo y de funciones, dar congruencia a la ponderación y relación entre los niveles; centralizando, descentralizado y desconcentrando, equilibrando las diversas áreas de la Secretaría y mejorar la operación de las unidades administrativas y sus resultados.

Debiendo entender por Centralización:

" Es la forma de organización administrativa en la cual las unidades u órganos de la administración pública se

ordenan y acomodan articulándose bajo un orden jurídico a partir del Presidente de la República, con el objeto de unificar las decisiones, el mando, la acción y la ejecución. Es la concentración de facultades en el órgano ejecutivo supremo" (6).

Por Descentralización:

" Es una forma de organización que adopta la administración pública para realizar las actividades que competen al estado o las que son de interés general en un momento dado a través de organismos creados especialmente para ello." (7)

Por Desconcentración:

" Una forma de organización administrativa por medio de la cual se otorga al órgano desconcentrado determinadas facultades de decisión limitadas y un manejo autónomo de su presupuesto o patrimonio, sin que deje de existir el nexo de jerarquía." (8)

Refiriéndose solamente a los órganos desconcentrados, los cuales no desligan ni destruyen la relación jerárquica, ni pierden el carácter de ente centralizado pero adquiere facultades limitadas, que es una libertad restringida o condicionada.

El sostenimiento de este órgano corre a cargo del presupuesto de egresos de la Federación, sus ingresos se incorporan al Patrimonio Federal.

De lo anterior se deduce que los órganos desconcentrados tienen la posibilidad de resolver sin necesidad de acudir al

(6) Citado por Faya Viesca Jacinto. Administración Pública Federal. La nueva estructura. 3a Ed. Actualizada. Editorial Porrúa S.A. Mexico 1987. p.510 Y 511.

(7) Idem. p.514.

(8) Idem. p.504.

órgano superior en los casos de poca importancia o no trascendentes, pudiendo de esta manera manejarse más ágilmente.

Las ventajas de la desconcentración en su acción administrativa son las siguientes:

- 1.- Es más rápida y flexible, ya que ahorra tiempo a los órganos superiores y descongestiona su actividad.
- 2.- Se acerca a los particulares ya que estos organismos desconcentrados pueden estudiar y resolver hasta cierto grado sus asuntos.
- 3.- Aumenta el espíritu de responsabilidad de los órganos inferiores al confiarles la dirección de determinados asuntos.

Características de los Organos Desconcentrados:

- a) Dependen del titular del Poder Ejecutivo Federal por la Secretaría de Estado o Departamento Administrativo.
- b) Su competencia deriva de las facultades de la Administración Pública Federal.
- c) Su patrimonio es el mismo que el de la Federación.
- d) Las decisiones más importantes requieren la aprobación del órgano del cual dependen.
- e) Tienen autonomía técnica.
- f) En ocasiones tienen personalidad jurídica propia, bajo estos principios, el Sector Laboral aplicó los lineamientos del titular del Ejecutivo Federal en materia de modernización administrativa que se

refieren a la racionalidad y optimización de los recursos.

Por los mencionados conceptos se desprenden las siguientes causas que motivaron a la desconcentración de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

1.- Por la complejidad de las relaciones obrero-patronales, que exigen el perfeccionamiento de instrumentos tanto jurídicos como administrativos destinados a la tutela de los derechos de los trabajadores, con la finalidad de una correcta aplicación del Artículo 123 Constitucional y sus leyes complementarias.

2.- Que aun debido a los avances en materia de bienestar social, de desarrollo alcanzado por organismos sindicales y de la conciencia de los empresarios respecto a sus responsabilidades y deberes hacia los trabajadores, es evidente que ante el crecimiento de las actividades económicas el marginalismo y desempleo propician la explotación de muchos trabajadores, en particular de niños y mujeres que no se encuentran sindicalizados y que ven frecuentemente violados sus derechos que la Ley Federal del Trabajo les concede.

3.- Por las reformas introducidas en la Constitución y en la legislación en materia de Trabajo, que obligan a fortalecer los organismos administrativos responsables de la política laboral, a fin de ampliar las normas tutelares que alcancen

la totalidad de los trabajadores y no solo a aquellos que prestan sus servicios en actividades de mayor desarrollo. La Federalización de múltiples industrias, el establecimiento de nuevos derechos para la mujer trabajadora y las modificaciones al régimen de fijación de salarios y de participación de utilidades, obligan a fortalecer la acción tutelar de las autoridades en materia laboral en todo el territorio nacional.

4.- Por Decreto Legal, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, es el órgano representativo y tutelar de los trabajadores ante todas las autoridades, está facultado para llevar a cabo las acciones que se requieran con el fin de evitar violaciones a las normas laborales, por lo que es preciso delimitar las funciones que la Ley le confiere, y dotarla de autonomía administrativa, así como de los elementos indispensables para que su función sea amplia y eficaz en la defensa de los intereses laborales.

5.- De acuerdo con la estructura y las funciones que la Ley Federal del Trabajo le asigna a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, es necesario señalar el sentido de sus atribuciones y convertirla en una dependencia administrativa desconcentrada con el rango y la autonomía suficientes para volver más eficaz la labor de defensa que tiene encomendada, así como dotarla de los órganos auxiliares que le permitan un mejor desempeño de sus actividades de las cuales dependen la aplicación de las normas protectoras que la Constitución

consagra.

6.- Por otro lado la necesidad de establecer oficinas federales auxiliares en los estados, dependientes de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, que igualmente funcionen con la autonomía técnica, operativa y administrativa para el mejor desempeño de sus funciones de asesoría y defensa de los trabajadores que requieren de esos servicios dentro de las entidades federativas, también constituyeron una de las principales causas de la desconcentración administrativa de la institución.

Con el carácter de órgano desconcentrado que se dio a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, esta Institución ha resurgido con las facultades y recursos suficientes para dar cumplimiento eficaz a los objetivos para los cuales fue creada. Con esta nueva personalidad jurídica se han optimizado tanto de asesoría y orientación, como de defensa de los derechos de los trabajadores. La demanda de servicios ha sido desahogada en su mayor parte, encontrándose fortalecida la dependencia tanto a nivel central como a través de sus oficinas auxiliares ubicadas en los estados y que con la autonomía técnica y administrativa con que operan, se ha obtenido una adecuada prestación de los servicios con una notoria agilización en la procuración de justicia social para la clase trabajadora, redundando todo esto en la obtención de un equilibrio entre los factores de la producción con miras a la armonización de las

consagra.

6.- Por otro lado la necesidad de establecer oficinas federales auxiliares en los estados, dependientes de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, que igualmente funcionen con la autonomía técnica, operativa y administrativa para el mejor desempeño de sus funciones de asesoría y defensa de los trabajadores que requieren de esos servicios dentro de las entidades federativas, también constituyeron una de las principales causas de la desconcentración administrativa de la institución.

Con el carácter de órgano desconcentrado que se dio a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, esta Institución ha resurgido con las facultades y recursos suficientes para dar cumplimiento eficaz a los objetivos para los cuales fue creada. Con esta nueva personalidad jurídica se han optimizado tanto de asesoría y orientación, como de defensa de los derechos de los trabajadores. La demanda de servicios ha sido desahogada en su mayor parte, encontrándose fortalecida la dependencia tanto a nivel central como a través de sus oficinas auxiliares ubicadas en los estados y que con la autonomía técnica y administrativa con que operan, se ha obtenido una adecuada prestación de los servicios con una notoria agilización en la procuración de justicia social para la clase trabajadora, redundando todo esto en la obtención de un equilibrio entre los factores de la producción con miras a la armonización de las

relaciones entre trabajo y capital. De esta forma la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, da cumplimiento al espíritu proteccionista para el que fue creada, contenido en la Ley Federal del Trabajo.

La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo parte del proceso evolutivo que es la preocupación del Estado Mexicano; de tutelar los derechos sociales de los trabajadores, en aras de establecer una igualdad de oportunidades de éstos con respecto a los patrones, que pueden pagar abogados caros o sostener departamentos jurídicos en sus empresas cuando sus intereses en pugna son llevados a juicio.

Para contribuir de manera más eficaz a las estrategias de reordenación económica y de cambio de estructura que propone el plan de desarrollo (FLANADE) 1989-1994 en la Administración Pública Federal, se inició como punto de partida una profunda reestructuración para que ésta actuará con mayor agilidad y eficacia, el Sector Laboral, llevó a cabo su propio proceso de reorganización de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y del sector que le corresponde coordinar a través del cual, se consolidaron en órganos centrales, las funciones que venían desempeñando diversos órganos desconcentrados y organismos paraestatales, se eliminó la duplicidad de funciones y dispersión de recursos, estableciéndose un sector compacto con mayor orden central. De esta manera, al darle un mayor aprovechamiento a la misma cantidad de recursos disponibles, la Secretaría del Trabajo

y Previsión Social se concentrará a través de un menor número de unidades administrativas, en sus funciones fundamentales y prioritarias para darle pronta y eficaz atención a la situación laboral que enfrenta el país.

2.- Lineamiento Legal.

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

No obstante que desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 se instituyó la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y se ha mantenido vigente en la Ley de 1970, sus actividades no han tenido la eficacia que inspiró su creación, a pesar del gran número de trabajadores no sindicalizados que requieren de sus servicios, por lo que es necesario transformarla 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 que le impone la Ley; por lo que su fundamentación es la siguiente de acuerdo al reglamento interior de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo de 1975.

Artículo 1. La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Conforme al reglamento interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de 1977.

" Artículo 33. Para la más eficaz atención y eficiente despacho de los asuntos de la competencia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta contará con los órganos administrativos desconcentrados necesarios que le estarán jerárquicamente subordinados, con atribuciones específicas para resolver la materia y el ámbito territorial que se determine en cada caso, de conformidad con los instrumentos jurídicos que lo crean.

De acuerdo con las disposiciones relativas el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, podrá reformar, modificar, revocar, nulificar y revisar, en su caso las resoluciones dictadas por el órgano desconcentrado."

"Artículo 34. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con los siguientes órganos administrativos desconcentrados:
Centro Nacional de Información y Estadística del Trabajo, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo."

" Artículo 35. Compete a los órganos administrativos desconcentrados:

I. El ejercicio de aquellas facultades que los ordenamientos jurídicos que los crean de manera específica les confieren, así como en lo que corresponde, les otorgan otras disposiciones legales:
y

II. La planeación, programación, organización, dirección, control y evaluación del funcionamiento de las unidades administrativas a ellos adscritas, conforme a los lineamientos establecidos en la Ley, Reglamento, Decreto, o Acuerdo de creación respectivo."

" Artículo 36. Corresponde al titular de cada órgano administrativo desconcentrado:

I. Proponer al Secretario para su aprobación los proyectos de programas y de presupuesto, y los manuales de organización, de procedimientos, y de servicios al público que corresponda;

II. Autorizar la documentación necesaria para las erogaciones con cargo al presupuesto, de conformidad con las disposiciones que se establezcan;

III. Dirigir, resolver y autorizar, conforme a los lineamientos que establezca el Secretario y de conformidad con las disposiciones legales aplicables, los asuntos relacionados con el personal de la entidad a su cargo, así como de las adquisiciones;

IV. Expedir certificaciones sobre los asuntos de su competencia;

V. Suscribir los convenios y contratos necesarios para cumplir adecuadamente con las funciones encomendadas al órgano;

VI. Formular dictámenes e informes que le sean solicitados por la superioridad ;

VII. Recibir en acuerdo a los funcionarios subalternos y atender en audiencia al público;

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

IX. Las demás que le señalen sus superiores y otros ordenamientos legales"

CAPITULO III

INTEGRACION ADMINISTRATIVA

1. Organización.
2. Funciones.

CAPITULO III

INTEGRACION ADMINISTRATIVA

1. Organización.

Un principio general, válido en la administración pública es el establecimiento de un rol organizacional que comprenda el conocimiento del personal, del papel que deben cumplir y la forma en que sus funciones se relacionan con otras.

La función administrativa de organización de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, consiste básicamente en proyectar y mantener los objetivos ciertos y precisos derivados de una planeación correcta, que exista un concepto claro de las actividades que se realicen dentro de dicha institución , señalar correctamente dónde se ubica la autoridad haciendo ver las limitaciones de la misma.

La estructura organizacional de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, debe de estar diseñada de manera tal que las actividades se encaminen hacia un mismo objetivo, saber quién debe realizar ciertas tareas y quién es el responsable de los resultados.

Para una correcta explicación de cómo llevarse a cabo la organización dentro de cualquier organismo gubernamental en este caso, se muestra el proceso a seguir de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

- 1.- Establecimiento de objetivos.
- 2.- Apoyo de objetivos, políticas y planes.
- 3.- Actividades a requerir.
- 4.- Agrupaciones de actividades posibles de cumplir.
- 5.- Delegación de autoridad y responsabilidad.
- 6.- Coordinación de las relaciones de autoridad e información.
- 7.- Integración del personal
- 8.- Dirección.
- 9.- Control.

Es muy frecuente encontrar estructuras que indiquen la forma de organización de empresas privadas y de entidades públicas; dentro de éstas se clasifica la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, que basa su estructura en un organigrama general por funciones, representando la distribución de los departamentos que la integran, así como sus niveles jerárquicos e interrelación departamental, ya que según sea la actividad de la Institución y necesidades propias de la misma, es el organigrama que se debe adoptar, la observación de los mismos revelará una persona que tenga específicamente a su cargo las actividades de un determinado departamento del Trabajo.

Este organigrama nos sirve para:

- 1.- Conocer y analizar la estructura general de la organización.

- 2.- Conocer la autoridad lineal y funcional existente.
- 3.- Conocer los canales de comunicación.
- 4.- Conocer la posición jerárquica de las unidades administrativas que conforman a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- 5.- Conocer los puestos que la integran.
- 6.- Tipos de autoridad.

A continuación se hace la descripción de las unidades administrativas que conforman a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, de acuerdo a su Reglamento Interior.

Procurador Federal

Objetivo.

Representar y asesorar a los trabajadores y sus sindicatos ante cualquier autoridad en los conflictos derivados de las relaciones de trabajo, así como los organismos cooperativos y sus socios, dentro del marco del derecho cooperativo para lograr el equilibrio de los factores de la producción.

Secretario General.

Objetivo.

Administrar los recursos humanos, materiales y funciones de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo para su correcto funcionamiento.

Divulgar los servicios que presta la Procuraduría Federal de

la Defensa del Trabajo a los trabajadores y cooperativistas para la defensa de sus derechos.

Determinar los criterios contradictorios en los que incurran, en su caso, las instituciones de justicia laboral con objeto de lograr su unificación.

Departamento del Centro de información sobre derechos del trabajador.

Objetivo.

Proporcionar a los trabajadores y sus sindicatos, organizaciones cooperativas y sus socios, información sobre sus derechos y obligaciones dentro del marco de la legislación Laboral y Derecho Cooperativo.

Departamento de Programación y Presupuesto.

Objetivo.

Formular los planes y programas financieros de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, informar con oportunidad el avance de los planes y programas financieros a las autoridades de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Proporcionar oportuna, veraz y expeditamente la información financiera periódica a las dependencias gubernamentales que así lo soliciten.

Departamento de Administración de Recursos Humanos y

Servicios Generales.**Objetivo.**

Proveer, administrar y controlar los recursos humanos y materiales que requiere la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo para la conservación de sus objetivos.

Procurar con la debida oportunidad los servicios generales que la institución requiera.

Procurador Auxiliar General de Defensoría y Conflictos.**Objetivo.**

Representar y patrocinar a los trabajadores y sus beneficiarios ante las autoridades laborales competentes, en las diferencias y conflictos que se susciten entre ellos y sus patronos, con motivo del contrato de trabajo y en la interposición de todos los recursos que los beneficien en la defensa de sus derechos.

Departamento de Defensoría y Conflictos.**Objetivo.**

Representar a los trabajadores para defender sus derechos ante las autoridades jurisdiccionales.

Departamento de Amparos.**Objetivo.**

Defender los intereses de los trabajadores a través de la interpretación del juicio de garantías.

Procurador Auxiliar General de Asesoría, Conciliación y Quejas.

Objetivo.

Proporcionar asesoría jurídica gratuita a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, que les permita resolver sus diferencias o conflictos laborales.

Conciliar los intereses de las partes en los conflictos de trabajo.

Promover la oportuna y adecuada atención a las quejas presentadas por los trabajadores y dar trámite a las mismas que sea competencia de otras autoridades a resolver.

Departamento de Asesoría y Quejas.

Objetivo.

Proporcionar asesoría jurídica gratuita a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, que les permita resolver sus diferencias o conflictos laborales.

Departamento de Conciliación

Objetivo.

Conciliar los intereses de las partes en conflicto, proponiendo soluciones amistosas para el arreglo de los mismos, haciendo constar los resultados en actas autorizadas.

Procurador Auxiliar General de la Defensa de Cooperativas.

Objetivo.

Proporcionar información y asesoría sobre normas cooperativas a dichas organizaciones y sus socios, a fin de orientarlos en el ejercicio de sus derechos y obligaciones.

Conciliar a las partes en los conflictos en materia cooperativa.

Promover la oportuna y adecuada atención a las quejas presentadas por las cooperativas o sus afiliados.

Representar y patrocinar a las cooperativas y sus afiliados ante las autoridades competentes en conflictos y en la interposición de todos los recursos para la defensa de sus derechos.

Departamento de Conflictos.

Objetivo.

Representar a los socios cooperativistas, individual o colectivamente ante las autoridades jurisdiccionales y administrativas para la defensa de sus derechos.

Departamento de Consultoría.

Objetivos.

Asesorar a los socios u órganos de Sociedades Cooperativas en las consultas que planteen respecto a la aplicación e interpretación de las normas jurídicas en materia cooperativa.

Procurador Auxiliar General de Asuntos Foráneos.

Objetivo.

Coadyuvar al mejoramiento jurídico y administrativo de las Procuradurías Foráneas a través de la supervisión y resolución de consultas planteadas.

Departamento de Coordinación y Enlace de Procuradores Foráneos.**Objetivo.**

Coordinar jurídica y administrativamente a las procuradurías foráneas sobre consultas planteadas.

Departamento de Visitaduría.**Objetivo.**

Supervisar jurídica y administrativamente a las Procuradurías Foráneas.

Procuradurías Auxiliares Federales de la Defensa del Trabajo y el Cooperativismo.**Objetivo.**

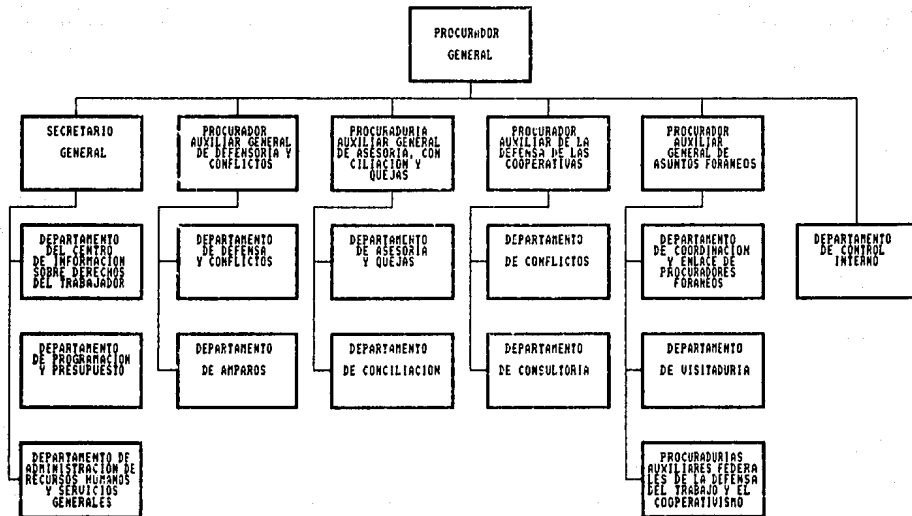
Incorporar a las cooperativas en un programa permanente de defensa del cooperativismo, conformado con acciones de asesoría, conciliación y representación ya sea del organismo, de sus miembros en particular o de las organizaciones que agrupen cooperativas, para buscar soluciones frente a incidencias jurídicas.

Departamento de Control Interno.**Objetivo.**

Evaluar los resultados de la operación de las diferentes, dependencias de la procuraduría y comprobar el cumplimiento de las normas políticas y demás de posiciones emitidas por la institución.

PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

ORGANIGRAMA GENERAL



2. Funciones.

Previamente al estudio de la organización administrativa de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo; estamos obligados a plantear las funciones de cada uno de sus integrantes, por lo cual en la etapa del estudio, planeación y despacho de sus atribuciones que les competan deberán regirse por las normas que los reglamentan como lo es la Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y su Reglamento Interior

FUNCIONES DE LA PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO:

Procurador Federal.

- Informar periódicamente y cuando así lo solicite, el Secretario del Ramo, de los resultados de la operación.
- Participar y/o representar al Secretario del Ramo, en las comisiones y asuntos que este le confiera.
- Planear, programar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el funcionamiento de la Institución, conforme a los lineamientos establecidos por la Ley, Reglamentos y Acuerdos respectivos.
- Proponer al C. Secretario del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los proyectos de programas y de

presupuesto, los manuales de organización, de procedimientos y de servicio al público que correspondan.

- Autorizar la documentación necesaria para las erogaciones con cargo al presupuesto, de conformidad con las disposiciones que se establezcan.
- Dirigir, resolver y autorizar de conformidad con las disposiciones legales aplicables los asuntos relacionados con el personal de la entidad a su cargo, así como con las adquisiciones.
- Expedir certificaciones sobre los asuntos de su competencia.
- Suscribir los convenios y contratos necesarios para cumplir adecuadamente con las funciones encomendadas al Organo.
- Proporcionar la información, datos y la cooperación técnica que le sea requerida por las unidades administrativas de la Secretaría y por otras Dependencias del Ejecutivo Federal, de acuerdo a las políticas establecidas a este respecto.
- Denunciar al pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, los créditos contradictorios en que hayan incurrido las Juntas Especiales al pronunciar sus laudos.
- Denunciar ante el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y ante el Jurado de Responsabilidades de los representantes, el incumplimiento de los deberes de los Funcionarios encargados de impartir

justicia laboral.

- Solicitar al Director General de Asuntos Jurídicos, se apliquen sanciones que el Reglamento y la Ley señalan, con motivo de violaciones a las normas de trabajo.
- Aprobar los convenios de coordinación del programa del servicio social obligatorio para la Defensa del Trabajo.
- Conocer de los resultados de operación y dictar las medidas pertinentes para el mejoramiento de los servicios de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- Recibir en acuerdo a los Funcionarios subalternos y atender en audiencia al público.
- Aplicar las sanciones correspondientes al personal de la Institución que así lo amerite, de acuerdo al Reglamento Interno.
- Asignar a los funcionarios y empleados, sus áreas de responsabilidad cuando éstas no estén expresamente fijadas por la Ley.
- Cumplir y hacer cumplir las disposiciones de la Ley, las de los Reglamentos competentes y las que dicte el Secretario del Trabajo y Previsión Social.

Secretaría General.

- Planear, implementar y controlar las actividades de las Secretaría General a su cargo.
- Administrar y controlar los recursos humanos y materiales

asignados a el Área de su responsabilidad.

- Mantener coordinación con los diversos órganos de la Procuraduría, de acuerdo a los lineamientos emitidos por el Procurador Federal.
- Acordar con los Jefes de Departamento.
- Coordinar sus actividades con las demás dependencias que forman la Procuraduría, a efecto de actuar siempre con criterios uniformes.
- Acordar e informar al Procurador Federal cuando este así lo solicite.
- Participar en la elaboración de programas de capacitación del personal a sus cargo, y aprobar su desarrollo.
- Supervisar la debida observancia, por parte del personal a su cargo, del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y demás disposiciones legales en materia laboral.
- Sustituir al procurador Federal en sus ausencias temporales e intervenir con su representación en los casos que dicho funcionario le indique.
- Coordinar las actividades del Centro de Información sobre Derechos del Trabajador.
- Coordinar el programa de divulgación de los derechos del trabajador y cooperativistas.
- Administrar la campaña de difusión de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- Formular el proyecto de presupuesto de la Institución de

conformidad con las instituciones giradas por el Procurador Federal y los lineamientos emitidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- Controlar el ejercicio del presupuesto anual de la Institución de conformidad con las disposiciones legales respectivas y los lineamientos fijados por el Titular de la Institución.
- Supervisar los sistemas contables del presupuesto anual, de conformidad con las disposiciones legales y los lineamientos fijados por el Titular de la Institución.
- Administrar los recursos humanos, materiales y financieros de la Institución.
- Coordinar los sistemas de correspondencia y archivo de la Institución.
- Coordinar las actividades de orientación e información al público.
- Coordinar la realización de los programas de investigación jurídica.
- Coadyuvar a la unificación de los criterios en la administración de la justicia laboral a través de la homologación de las resoluciones de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- Participar los requerimientos, avisos y notificaciones solicitados por las diferentes áreas de la Procuraduría.
- Apoyar la elaboración de estudios parciales que requieran las diferentes áreas de la Procuraduría.

- Proveer a la Procuraduría oportunamente los prestadores de Servicio Social, de acuerdo a las necesidades de la misma.
- Dirigir y coordinar el reclutamiento, selección e inducción de los prestadores del Servicio Social.
- Mantener permanente comunicación y coordinación con las Instituciones de Educación Superior y con los Organismos vinculados al Servicio Social.
- Proponer al Procurador Federal la celebración de convenios para a presentación del Servicio Social.
- Realizar los estudios tendientes a lograr la modernización de los sistemas de administración de la Procuraduría.
- Realizar todas aquellas funciones que el Procurador Federal la encomiende.

Departamento del Centro de Información sobre derechos del Trabajador.

- Mantener coordinación con las diferentes Dependencias de la Procuraduría, de acuerdo a las normas y lineamientos establecidos.
- Administrar y controlar los recursos humanos y materiales asignados al Departamento.
- Acordar e informar al Secretario General cuando éste así lo requiera.
- Identificar criterios sustentados por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en la emisión de sus laudos y turnarlos al Secretario General.

- Proporcionar información sobre los derechos de los trabajadores y sus sindicatos, organizaciones cooperativas y sus socios, cuando éstos los soliciten, relativos a los casos que requieran un soporte jurídico amplio o de un estudio sistemático.
- Elaborar y difundir publicaciones sobre los derechos de los trabajadores y cooperativistas.
- Sistematizar y publicar las ejecutorias y jurisprudencia sobre derecho laboral.
- Seleccionar temas y monografías de derechos del trabajo y cooperativismo, publicándolos periódicamente.
- Organizar conferencias sobre temas específicos de derecho del trabajo y cooperativismo para trabajadores cooperativistas y Procuradores.
- Elaborar los mensajes para su transmisión en radio y televisión.
- Realizar las investigaciones jurídicas que le sean solicitadas por los diferentes órganos de la Procuraduría.
- Recopilar, clasificar y mantener actualizada la normoteca de las Leyes, Reglamentos y Decretos, Convenios e Instructivos en materia laboral y Derecho Cooperativo.
- Recopilar, clasificar y mantener actualizados los Contratos-Ley y los principales contratos colectivos de las diferentes ramas de actividad, que integran la materia federal.
- Integrar, clasificar y mantener actualizada la Biblioteca

de la Institución.

- Realizar todas aquellas funciones que las autoridades superiores le encomienden.

Departamento de Programación y Presupuesto.

- Mantener coordinación con las diferentes Dependencias de la Procuraduría, de acuerdo a las normas y lineamientos establecidos.
- Administrar y controlar los recursos humanos y materiales asignados al Departamento.
- Acordar e informar al Secretario General cuando éste así lo requiera.
- Preparar el proyecto del presupuesto Anual de Egresos.
- Integrar el programa anual del Ejercicio del Presupuesto.
- Elaborar la contabilidad real y presupuestal del Ejercicio del Presupuesto de Egresos.
- Programar y efectuar el pago de las obligaciones a cargo de la Institución.
- Vigilar el Ejercicio del Presupuesto de Egresos, de acuerdo a los programas establecidos; informando al Secretario General de las desviaciones detectadas y sus causas.
- Elaborar las nóminas de Funcionarios y Empleados.
- Realizar todas aquellas funciones que las autoridades superiores le encomienden.

Departamento de Administración de Recursos Humanos y Servicios Generales:

- Mantener coordinación con las diferentes Dependencias de la Procuraduría, de acuerdo a las normas y lineamientos establecidos.
- Administrar y controlar los recursos humanos y materiales asignados al Departamento.
- Acordar e informar al Procurador Auxiliar General cuando este así lo requiera.
- Realizar los trámites correspondientes a la Selección y Contratación de personal.
- Llevar el control de asistencia de personal.
- Tramitar al personal las prestaciones sociales que otorga la Ley del ISSSTE.
- Manejar el kardex y archivo del personal.
- Elaborar y tramitar las constancias, altas y bajas del personal ante las Dependencias correspondientes.
- Coordinar las actividades de mantenimiento.
- Dirigir las funciones de intendencia.
- Coordinar y dirigir el cumplimiento de las funciones de vigilancia.
- Dirigir el funcionamiento de la Sección de correspondencia y archivo.
- Coordinar el funcionamiento de la Sección de Almacén e Inventarios.
- Tramitar las compras de todo tipo realizadas por la

Institución.

- Realizar todas aquellas funciones que las autoridades superiores le encomienden.

Procurador Auxiliar General de Defensa y Conflictos.

- Planear, implementar y controlar las actividades de la Procuraduría Auxiliar General a su cargo.
- Administrar y controlar los recursos humanos y materiales asignados a el área de su responsabilidad.
- Mantener coordinación con los diversos órganos de la Procuraduría, de acuerdo a los lineamientos emitidos por el Procurador Federal.
- Acordar con los Jefes de Departamento, el procedimiento para los casos normales y especiales.
- Coordinar sus actividades con las demás dependencias que forman la Procuraduría, a efecto de actuar siempre con criterios uniformes.
- Acordar e informar al Procurador Federal cuando éste así lo solicite.
- Supervisar la debida observancia, por parte del personal a su cargo, del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y demás disposiciones legales en materia laboral.
- Analizar y autorizar las demandas procedentes, dictadas y elaboradas por los Departamentos a su cargo.
- Analizar los laudos y dictar lo procedente.

- Aprobar los casos de no procedencia de la demanda de Amparo.
- Analizar y revisar los informes que el Departamento de Defensoría y Conflictos rinde del resultado de las audiencias que se celebran diariamente.
- Analizar las novedades de los Procuradores Auxiliares en el desempeño de sus labores, y promover lo conducente.
- Promover la oportuna y adecuada atención a las quejas presentadas por los trabajadores y dar trámite a las mismas que sea competencia de otras autoridades resolver.
- Elaborar las denuncias a las supuestas violaciones y someterlas a la aprobación y autorización del Procurador Federal.
- Atender las quejas que presentan los trabajadores y sus sindicatos, que se refieran al desempeño de los empleados y funcionarios de la Procuraduría.
- Denunciar cuando el Procurador Federal así lo determine, las supuestas violaciones a las normas de trabajo, ante las autoridades competentes.
- Revisar y aprobar los casos de convenio celebrados entre las partes.
- Verificar que los casos turnados, se atiendan dentro de los plazos legales procedentes.
- Evaluar el desarrollo de las prestación del servicio social.
- Realizar todas aquellas funciones que el Procurador

Federal le encomiende.

Departamento de Defensoría y Conflictos.

- Mantener coordinación con las diferentes Dependencias de la Procuraduría, de acuerdo a las normas y lineamientos establecidos.
- Administrar y controlar los recursos humanos y materiales asignados al Departamento.
- Acordar e informar al Procurador Auxiliar General cuando éste así lo requiera.
- Estudiar y tramitar oportunamente los conflictos que le sean turnados, entrevistando para ello a los interesados.
- Elaborar las demandas procedentes.
- Tramitar el procedimiento legal, ante la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje competente.
- Avocarse al procedimiento de ejecución de laudos.
- Hacer las peticiones, gestiones y trámites que sean necesarios ante las autoridades jurisdiccionales y administrativas para la defensa de los derechos de los trabajadores, de acuerdo con las indicaciones del Procurador Federal.
- Controlar el estado procesal de los juicios.
- Asistir puntualmente a las audiencias relativas a los juicios que representan.
- Informar al procurador Auxiliar General de Defensoría y Conflictos de los criterios contradictorios en que hayan

incurrido las Juntas Especiales.

- Promover en el Juicio al menos cada tres meses.
- Informar al procurador Auxiliar General de las fallas en el procedimiento, en que incurran las autoridades, a fin de solicitar la interposición de Amparo Indirecto.
- Programar las visitas de supervisión en Juntas, considerando las características de cada caso.
- Verificar que las diligencias practicadas concuerden con las audiencias programadas, revisando y estudiando el contenido de las actas levantadas en cada audiencia.
- Controlar la asistencia de los Procuradores Auxiliares a las distintas diligencias.
- Supervisar el correcto desempeño de los Procuradores en las diligencias y audiencias en que interviene la Procuraduría.
- Gestionar ante las autoridades correspondientes, el debido cumplimiento en tiempo y forma del proceso.
- Supervisar la aplicación del proceso y, asesorar a los Procuradores para un mejor desarrollo.
- Determinar la procedencia o improcedencia de los convenios, acordándolos con el Procurador Auxiliar General.
- Controlar el tiempo de los pases de salida que se les da a los Procuradores Auxiliares.
- Elaborar informe diario de los resultados de las audiencias celebradas en el día.
- Controlar los expedientes en trámite y el envío al Archivo

General de la Procuraduría de los expedientes terminados, previa autorización del Procurador Auxiliar General de Defensoría y Conflictos y Certificación de la sección de supervisión en juntas.

- Requerir de la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, los dictámenes médicos tendientes a determinar las incapacidades totales o parciales, temporales o definitivas, derivadas de riesgos de trabajo, o dictámenes de invalidez.
- Requerir los estudios parciales que puedan servir de auxiliares en las consultas que les sean planteadas.
- Detectar las supuestas violaciones a las normas de trabajo y dar aviso al Procurador Auxiliar General, para que éste acuerde con el Titular la procedencia de solicitar el auxilio de la Inspección de Trabajo.
- Controlar los casos de convenios celebrados entre las partes.
- Controlar los documentos generados con motivo de las actividades del Departamento.
- Evaluar el desarrollo de la presentación del servicio social.
- Realizar todas aquellas funciones que las autoridades superiores le encomienden.

Departamento de Amparos

- Mantener coordinación con las diferentes Dependencias de

la Procuraduría, de acuerdo a las normas y lineamientos establecidos.

- Administrar y controlar los recursos humanos y materiales asignados al Departamento.
- Acordar e informar al Procurador Auxiliar General cuando éste así lo requiera.
- Estudiar los expedientes y laudos que le sean turnados.
- Elaborar la demanda de amparo y presentarla en la Junta correspondiente.
- Vigilar el debido desarrollo del juicio de Amparo.
- Informar a los trabajadores promoventes, que lo soliciten, el estado del juicio.
- Promover en los juicios cuando menos cada tres meses.
- Acudir a los tribunales federales con regularidad a informarse del avance del procedimiento del juicio.
- Evaluar el desarrollo de la presentación del servicio social.
- Controlar los documentos generados con motivo de las actividades del Departamento.
- Realizar todas aquellas funciones que las autoridades superiores le encomienden.

Procurador Auxiliar General de Asesoría, Conciliación y Quejas.

- Planear, implementar y controlar las actividades de la Procuraduría Auxiliar General a su cargo.

- Administrar y controlar los recursos humanos y materiales asignados a el área de su responsabilidad.
- Mantener coordinación con los diversos órganos de la Procuraduría, de acuerdo a los lineamientos emitidos por el Procurador Federal.
- Acordar con Jefes de Departamento.
- Coordinar sus actividades con las demás dependencias que forman la Procuraduría, a efecto de actuar siempre con criterios uniformes.
- Acordar e informar al Procurador Federal cuando éste así lo solicite.
- Participar en la elaboración de programas de capacitación del personal a su cargo, y aprobar su desarrollo.
- Supervisar la debida observancia, por parte del personal a su cargo, del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y demás disposiciones legales en materia laboral.
- Vigilar que la asesoría a los trabajadores y sus sindicatos en la resolución de consultas que plantean se realice con oportunidad, eficiencia y con estricto apego a las disposiciones legales.
- Vigilar que las conciliaciones se realicen dentro de los lineamientos legales y con la oportunidad y eficiencia requerida, protegiendo en todos los casos los derechos de los trabajadores.
- Promover la oportuna y adecuada atención a las quejas

presentadas por los trabajadores y dar trámite a las mismas que sea competencia de otras autoridades resolver.

- Elaborar las denuncias a las supuestas violaciones y someterlas a la aprobación y autorización del Procurador Federal.
- Atender las quejas que presentan los trabajadores y sus sindicatos, que se refieran al desempeño de los empleados y funcionarios de la Procuraduría.
- Denunciar cuando el procurador Federal así lo determine, las supuestas violaciones a las normas de trabajo, ante las autoridades competentes.
- Revisar y aprobar los casos de convenio celebrados entre las partes.
- Verificar que los casos turnados, se atiendan dentro de los plazos legales procedentes.
- Evaluar el desarrollo de la presentación del servicio social.
- Realizar todas aquellas funciones que el procurador Federal le encomiende.

Departamento de Asesoría y Quejas

- Mantener coordinación con las diferentes Dependencias de la procuraduría, de acuerdo a las normas y lineamientos establecidos.
- Administrar y controlar los recursos humanos y materiales asignados al Departamento.

- Acordar e informar al Procurador Auxiliar General cuando éste así lo requiera.
- Asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos en las diferencias o conflictos que se susciten entre ellos y sus patrones con motivo de la relación laboral o interpretación de la Ley o del Contrato de Trabajo.
- Turnar los casos en que proceda realizar la conciliación o seguir un juicio, a los Departamentos correspondientes de la Procuraduría.
- Requerir de la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo los dictámenes médicos tendientes a determinar las incapacidades totales o parciales, temporales o definitivas, derivadas de riesgos de trabajo.
- Requerir los estudios parciales que puedan servir de auxiliares en las consultas que les sean planteadas.
- Detectar las supuestas violaciones a las normas de trabajo y dar aviso al Procurador Auxiliar General, para que este acuerde con el Titular la procedencia de solicitar el auxilio de la Inspección de Trabajo.
- Evaluar el desarrollo de la prestación del Servicio Social.
- Controlar los documentos generados con motivo de las actividades del Departamento.
- Realizar todas aquellas funciones que las autoridades superiores le encomienden.

Departamento de Conciliación

- Mantener coordinación con las diferentes dependencias de la Procuraduría, de acuerdo a las normas y lineamientos establecidos.
- Administrar y controlar los recursos humanos y materiales asignados al Departamento.
- Acordar e informar al Procurador Auxiliar General cuando éste así lo requiera.
- Proponer soluciones amistosas para el arreglo de las diferencias o conflictos de trabajo.
- Convocar a las partes interesadas, a las juntas de advenimiento o conciliación que señala la reglamentación de la Institución haciendo uso en caso necesario de las vías de apremio.
- Atender las juntas de conciliación que se celebren entre trabajadores y patrones.
- Levantar actas derivadas de las juntas conciliatorias, de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias de la Institución.
- Turnar los antecedentes de los casos en los que no haya arreglo al Departamento de Defensoría y Conflictos.
- Intervenir conciliatoriamente en conflictos intergremiales a intragremiales.
- Requerir de la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo de los dictámenes médicos tendientes a determinar las incapacidades totales o parciales,

temporales o definitivas, derivadas de riesgos de trabajo.

- Requerir los estudios parciales que puedan servir de auxiliares en las consultas que les sean planteadas.
- Detectar las supuestas violaciones a las normas de trabajo y dar aviso al Procurador Auxiliar General, para que éste acuerde con el titular la procedencia de solicitar el auxilio de la Inspección de Trabajo.
- Controlar los casos de convenios celebrados entre las partes.
- Evaluar el desarrollo de la prestación del Servicio Social.
- Controlar los documentos generados como motivo de las actividades del Departamento.
- Realizar todas aquellas funciones que las autoridades superiores le encomienden.

Procurador Auxiliar General de la Defensa de las Cooperativas.

- Planear, implementar y controlar las actividades de la Procuraduría Auxiliar General a su cargo.
- Administrar y controlar los recursos humanos y materiales asignados a el área de su responsabilidad.
- Mantener coordinación con los diversos órganos de la Procuraduría, de acuerdo a los lineamientos emitidos por el Procurador Federal.

- Acordar con los Jefes de Departamento.
- Coordinar sus actividades con las demás dependencias que forman la Procuraduría, a efecto de actuar siempre con criterios uniformes.
- Acordar e informar al procurador Federal cuando éste así lo solicite.
- Participar en la elaboración de programas de capacitación del personal a su cargo, y aprobar su desarrollo.
- Supervisar la debida observancia, por parte del personal a su cargo, del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y además disposiciones legales aplicables.
- Vigilar que la asesoría que se proporcione a los miembros de sociedades cooperativas para la resolución de sus consultas, se realice con oportunidad, eficiencia y estricto apego a las disposiciones legales.
- Acordar con el Procurador General los casos en que se pretenda aceptar la representación de socios o grupos de sociedades cooperativas.
- Denunciar ante la instancia correspondiente de la Secretaría, las violaciones a las normas de derecho cooperativo que detecte, y en los términos del Reglamento correspondiente.
- Intervenir directamente en la atención conciliatoria de conflictos entre cooperativas, individualmente o entre grupos de una misma cooperativa.

- Analizar y autorizar las demandas procedentes, elaboradas por el Departamento de Conflictos.
- Analizar las resoluciones dictadas por las Autoridades en asuntos representados por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y dictar lo conducente.
- Vigilar estrictamente los términos legales de los asuntos atendidos, dictando las medidas necesarias para evitar su prescripción o caducidad.
- Revisar o aprobar los caso de convenios que surjan en los asuntos atendidos.
- Participar en la elaboración del Plan Nacional de Fomento Cooperativo en representación de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, así como en las reuniones de la Comisión Intersecretarial para el Fomento Cooperativo.
- Solicitar a las diferentes Dependencias de la Secretaría, los datos e informes que requiera, para el mejor desempeño de sus funciones, en los términos del Artículo 535 de la Ley Federal del Trabajo.
- Promover la oportuna y adecuada atención a las quejas presentadas por los socios cooperativistas y sus organizaciones, y dar trámite a las mismas.
- Elaborar las denuncias a las supuestas violaciones y someterlas a la aprobación y autorización del Procurador Federal.
- Atender las quejas que presentan, las sociedades cooperativas o sus socios, que se refieran al desempeño de

los empleados y Funcionarios de la Procuraduría en su área de competencia.

- Denunciar cuando el Procurador Federal así lo determine, las violaciones a las normas en materia cooperativa, ante las autoridades competentes.
- Evaluar el desarrollo de la prestación del Servicio Social del personal adscrito a su área.
- Realizar todas aquellas funciones que el Procurador Federal le encomiende.

Departamento de Conflictos

- Mantener coordinación con las diferentes Dependencias de la Procuraduría, de acuerdo a las normas y lineamientos establecidos.
- Administrar y controlar los recursos humanos y materiales asignados al Departamento.
- Acordar e informar al Procurador Auxiliar General cuando éste así lo requiera.
- Levantar las actas derivadas de la conciliación de conformidad con las disposiciones reglamentarias de la institución.
- Avocarse al procedimiento de ejecución de Sentencia a favor de los cooperativistas o las cooperativas, según el caso.
- Hacer las peticiones, gestiones y trámites que sean necesarios ante la Autoridades Jurisdiccionales y

Administrativas para la defensa de los derechos de los socios o sociedades cooperativas, de acuerdo con las indicaciones del Procurador Auxiliar General.

- Controlar el estado procesal de los juicios.
- Controlar la asistencia de los Procuradores Auxiliares a las audiencias relativas a los juicios que representen.
- Informar al Departamento de Consultoría de los criterios contradictorios en que hayan incurrido las Autoridades correspondientes.
- Promover en el juicio dentro de los términos legales aplicables al caso concreto.
- Informar al Procurador Auxiliar General, de las fallas en el procedimiento en que incurran las autoridades, a fin de solicitar la interposición de los recursos procedentes.
- Gestionar el préstamo de expedientes de la Dirección General de Fomento Cooperativo para el estudio y resolución de los asuntos a su cargo, reponsabilizandose de su oportuna devolución.
- Controlar los expedientes en trámite y el envío al Archivo General de la Procuraduría, de los expedientes terminados.
- Armonizar los intereses cooperativos en los conflictos que presenten entre si los socios, grupos o la cooperativa en su conjunto, proponiendo soluciones amistosas para su arreglo.
- Intervenir conciliatoriamente en los conflictos que pudieran surgir entre las cooperativas y sus trabajadores

asalariados, evitando el término de prescripción.

- Representar a los socios, individual o colectivamente, ante las autoridades competentes, para la preservación de sus derechos en materia cooperativa, previa autorización del Procurador Auxiliar General.
- Remitir, al Departamento correspondiente, aquellas resoluciones en que resulte procedente interponer demanda de amparo, en los asuntos que afecten los derechos individuales o grupales de las sociedades cooperativas.
- Estudiar y tramitar oportunamente los conflictos que le sean turnados.
- Elaborar la Demandas procedentes.
- Informar a los cooperativistas representados que lo soliciten el estado del juicio.
- Tramitar el procedimiento legal, ante la instancia competente jurisdiccional o administrativa.
- Controlar los casos de convenios celebrados entre las partes.
- Controlar los documentos generados con motivo de las actividades del Departamento.
- Evaluar el desarrollo de la presentación del Servicio Social.
- Realizar todas aquellas funciones que las autoridades superiores le encomienden.

Departamento de Consultoría

- Mantener coordinación con las diferentes Dependencias de la Procuraduría, de acuerdo a las normas y lineamientos establecidos.
- Administrar y controlar los recursos humanos y materiales asignados al Departamento.
- Acordar e informar la Procurador Auxiliar General cuando éste así lo requiera.
- Asesorar a los trabajadores asalariados al servicio de las cooperativas y que deseen pasar a ser socios de ellas, en sus gestiones o conflictos para el pleno reconocimiento de sus derechos.
- Coadyuvar con la Dirección General de Fomento Cooperativo y Organización Social para el Trabajo en el establecimiento de sociedades cooperativas de producción y de consumo.
- Participar en la conversión de empresas privadas a sociedades cooperativas en el caso de negociaciones que pasen a ser propiedad de los trabajadores.
- Promover la homogenización de las normas del Derecho Cooperativo a fin de determinar posibles desviaciones en su aplicación , haciéndolas del conocimiento de la Dirección general de Fomento Cooperativo para su adecuación.
- Realizar estudios sistematicos de dichas normas y su aplicación en el trabajo cooperativo.
- Evaluar el desarrollo de la prestación del Servicio

Social.

- Controlar los documentos generados con motivo de las actividades del Departamento.
- Realizar todas aquellas funciones que las autoridades superiores le encomienden.

Procurador Auxiliar General de Asuntos Foráneos.

- Planear, implementar y controlar las actividades de la Procuraduría Auxiliar General a su cargo.
- Administrar y controlar los recursos humanos y materiales asignados a el Área de su responsabilidad.
- Mantener coordinación con los diversos órganos de la Procuraduría, de acuerdo a los lineamientos emitidos por el Procurador Federal.
- Acordar con los jefes de Departamento.
- Coordinar sus actividades con las demás dependencias que forman la Procuraduría, a efecto de actuar siempre con criterios uniformes.
- Acordar e informar al Procurador Federal cuando éste así lo solicite.
- Participar en la elaboración de programas de capacitación del personal a su cargo y aprobar su desarrollo.
- Supervisar la debida observancia, por parte del personal a su cargo, del reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y demás disposiciones legales en materia laboral.

- Proporcionar asesoría y apoyo técnico a los procuradores auxiliares foráneos en materia de trámites conciliatorios y consultas, así como acordar los procedimientos legales a seguir en materia de Defensoría y Conflictos.
- Verificar que se reciba y canalice a la Procuraduría Auxiliar General de Defensoría y Conflictos los asuntos foráneos cuya resolución dependerá de los tribunales en el Distrito Federal.
- Verificar el envío de resoluciones de juicios foráneos en el Distrito Federal a la Procuraduría Foránea correspondiente para su ejecución.
- Verificar se recabe y envíe información sobre el estado procesal de los asuntos foráneos que se tengan en trámite para informar a los actores.
- Obtener información oportuna sobre el diligenciamiento de los exhortos emanados del Área central o de los procuradores foráneos.
- Autorizar la contestación de todas las solicitudes de asesoría y que la misma se proporcione siguiendo los lineamientos de la Procuraduría.
- Verificar que el total de quejas presentadas hayan sido canalizadas a la autoridad correspondiente.
- Verificar que la aplicación de las técnicas conciliatorias se realicen con apego a los lineamientos dictados por la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
- Evaluar el desarrollo de la prestación del Servicio

Social.

- Revisar en su caso, los informes sobre las anomalías de los Procuradores foráneos en el desarrollo de los juicios.
- Proponer y aplicar las medidas correctivas de acuerdo a las desviaciones detectadas en la actuación de los procuradores foráneos.
- Supervisar el cumplimiento de los convenios de coordinación y colaboración con las autoridades laborales.
- Requerir de la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo los dictámenes médicos tendientes a determinar las incapacidades totales o parciales, temporales o definitivas, derivadas de riesgos de trabajo.
- Promover la oportuna y adecuada atención a las quejas presentadas por los trabajadores y dar trámite a las mismas que sean competencia de otras autoridades.
- Elaborar las denuncias a las supuestas violaciones y someterlas a la aprobación y autorización del Procurador Federal.
- Atender las quejas que presentan los trabajadores y sus sindicatos, así como los organismos cooperativos y sus socios, que se refieran al desempeño de los empleados y funcionarios de la Procuraduría.
- Denunciar cuando el Procurador Federal así lo determine las supuestas violaciones a las normas de trabajo, ante las autoridades competentes.
- Revisar y aprobar los casos de convenio celebrados entre

las partes.

- Verificar que los casos turnados, se atiendan dentro de los plazos legales procedentes.
- Realizar todas aquellas funciones que el Procurador Federal le encomiende.

Departamento de Coordinación y Enlace de Procuradores Foráneos.

- Mantener coordinación con las diferentes dependencias de la Procuraduría, de acuerdo a las normas y lineamientos establecidos.
- Administrar y controlar los recursos humanos y materiales asignados al Departamento.
- Acordar e informar al Procurador Auxiliar General cuando éste así lo requiera.
- Proporcionar asesoría y apoyo técnico a los Procuradores Auxiliares Foráneos, en materia de trámites conciliatorios, consultas, procedimientos legales.
- Recibir y canalizar a la Procuraduría Auxiliar General de Defensoría y Conflictos los asuntos foráneos cuya resolución dependerá de los Tribunales en el Distrito Federal, previo acuerdo con el procurador Auxiliar General de Asuntos Foráneos.
- Enviar para su ejecución, a los Procuradores Foráneos las resoluciones de los juicios foráneos en el Distrito Federal.

- Recabar información sobre el estado procesal de los asuntos que se tengan en trámite y enviarla a los Procuradores Foráneos para que informen a los actores.
- Informarse sobre el diligenciamiento de los exhortos emanados del Área central o de los Procuradores Foráneos.
- Evaluar el desarrollo de la prestación del servicio social.
- Requerir los estudios parciales que puedan servir de auxiliares en las consultas que les sean planteadas.
- Detectar las supuestas violaciones a las normas de trabajo y dar aviso al Procurador Auxiliar General, para que este acuerde con el Titular la procedencia de solicitar el auxilio de la Inspección de Trabajo.
- Controlar los casos de convenios celebrados entre las partes.
- Controlar los documentos generados con motivo de las actividades del Departamento.
- Realizar todas aquellas funciones que las autoridades superiores le encomienden.

Departamento de Visitaduría.

- Mantener coordinación con las diferentes Dependencias de la Procuraduría, de acuerdo a las normas y lineamientos establecidos.
- Administrar y controlar los recursos humanos y materiales asignados al Departamento.

- Acordar e informar al Procurador Auxiliar General cuando este así lo requiera.
- Comprobar que se de contestación a todas las solicitudes de asesoría y que la misma se proporcione siguiendo los lineamientos de la Procuraduría.
- Comprobar que el total de quejas presentadas hayan sido canalizadas a la autoridad correspondiente.
- Verificar que la aplicación de las técnicas conciliatorias se realicen con apego a los lineamientos dictados por la Procuraduría.
- Evaluar el desarrollo de la prestación del Servicio Social.
- Detectar e informar de anomalías por parte de los Procuradores Foráneos en el desarrollo de los juicios.
- Difundir las normas, políticas, disposiciones y circulares emitidos por la Superioridad.
- Supervisar el cumplimiento de los convenios de coordinación y colaboración, con las autoridades laborales.
- Llevar a cabo el programa de visitas de inspección técnico-operativa a las Procuradurías Foráneas de acuerdo a la Programación anual que al respecto se ha establecido.
- Formular los informes derivados de las visitas incluidas en el programa anual.
- Requerir los estudios parciales que puedan servir de auxiliares en las consultas que les sean planteadas.

- Detectar las supuestas violaciones a las normas de trabajo y dar aviso al Procurador Auxiliar General, para que éste acuerde con el Titular la procedencia de solicitar el auxilio de la Inspección de Trabajo.
- Controlar los casos de convenios celebrados entre las partes.
- Controlar los documentos generados con motivo de las actividades del Departamento.
- Realizar todas aquellas funciones que las autoridades superiores le encomienden.

Procuraduría Auxiliar Federal de la Defensa del Trabajo y el Cooperativismo.

- Asesoría.- Proporcionar a los socios de las organizaciones cooperativas, información sobre sus derechos y obligaciones dentro del marco del Derecho Cooperativo, así como de los procedimientos para hacer valer éstos, resolviendo las consultas específicas de carácter legal que sean formuladas.
- Conciliación.- Resolución de conflictos derivados de las relaciones internas y externas del organismo, mediante la proposición de soluciones amistosas que protejan los derechos de los socios.
- Defensoría.- Asumir la defensa del organismo o de sus socios en los conflictos judiciales para los que la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo sea

requerida.

- Asistencial y Representación.- Representar o asistir legalmente al organismo ante las autoridades competentes previa solicitud de los mismos en las normas de la materia, denunciando ante cualquier autoridad las violaciones que sean cometidas a la legislación cooperativa.

Departamento de Control Interno

- Mantener coordinación con las diferentes dependencias de la Procuraduría, de acuerdo a las normas y lineamientos establecidos.
- Administrar y controlar los recursos humanos y materiales asignados al Departamento.
- Acordar e informar al procurador federal cuando éste así lo requiera.
- Comprobar el cumplimiento por parte de las áreas de la entidad, de las normas y demás disposiciones que deben observar en el desarrollo de su operación.
- Elaborar y desarrollar el programa anual de control y auditoría de la entidad.
- Proponer medidas correctivas a las desviaciones detectadas en las auditorías y comprobar su cumplimiento.
- Vigilar el desarrollo de los programas prioritarios de la entidad, identificando las posibles desviaciones y proponiendo la adopción de medidas correctivas.

- Opinar sobre los aspectos relevantes de presupuestación, programación, organización, sistemas y procedimientos; así como en todas aquellas transacciones significativas para la entidad.
- Atender las quejas que presenten los particulares como motivo de acuerdos, convenios o contratos que celebren con la entidad.
- Realizar las investigaciones referentes a los casos en que los servidores públicos de la Procuraduría incurran en posibles responsabilidades.
- Atender las quejas presentadas por los trabajadores, sus sindicatos y organizaciones cooperativas, en contra de los servidores públicos de la Procuraduría, con motivo del desarrollo de sus funciones.
- Proporcionar asesoría y apoyo técnico a las dependencias de la entidad, que en materia de control y evaluación soliciten.
- Proporcionar a la Secretaría de la Contraloría General de la Federación y a la dependencia coordinadora de sector, la información y elementos que éstas requieran para el desempeño de sus atribuciones, previa autorización del Procurador Federal.
- Diseñar y operar un mecanismo de información que permita evaluar los resultados de la operación de las diferentes áreas de la Procuraduría e informar de las mismas al Procurador Federal.

- Evaluar las causas de desviación de las metas esperadas y proponer en su caso soluciones correctivas.
- Verificar el debido cumplimiento de las medidas correctivas dictadas, a las desviaciones detectadas en el cumplimiento de los programas prioritarios de la institución.
- Clasificar y controlar los documentos generados con motivo de las actividades del departamento.
- Realizar todas aquellas funciones que el Procurador Federal le encomiende.

CAPITULO IV

CONCERTACION DE CONFLICTOS DE TRABAJO

1. Alcances de la concertación.
 - a) Conflictos de Trabajo.
 - b) Solución de Conflictos Laborales.
 - c) Equilibrio entre los Factores de la Producción.
2. Procedimiento.
 - a) Seguimiento.
 - b) Instrumentación.

CAPITULO IV

CONCERTACION DE CONFLICTOS DE TRABAJO

1. Alcances de la Concertación.

Hay que partir de la base de que los conflictos de trabajo están y no desaparecerán; el conflicto entre capital y trabajo es inherente a la sociedad industrial y por lo tanto a la relación de trabajo. Los conflictos de intereses son inevitables en todas las sociedades. Existen reglas para el arreglo de los mismos, pero no pueden eliminarse, ratificamos lo anterior diciendo que el surgimiento de discrepancias deriva de la propia naturaleza humana, por lo que no está condicionada a la existencia de un determinado tipo de sociedad.

Aunque se sepa que siempre habrá conflictos de trabajo, se procura, a través de medios preventivos, disminuirlos en su número y en su gravedad, llegando el caso de que se produzcan, resolverlos con la mayor celeridad y con el menor perjuicio para las partes y para el resto de la comunidad.

La imposibilidad de alcanzar la meta ideal no debe desanimar para el esfuerzo destinado a lograr éxitos parciales cuya acumulación puede constituir un resultado altamente beneficioso. Que no se pueda alcanzar el éxito total no significa que sean despreciables los éxitos parciales.

Surge de lo anterior, que la lucha, si no para la eliminación, por lo menos la reducción en número y en gravedad de los conflictos laborales, puede encararse en la siguiente forma:

Para la prevención de los conflictos caben distintos medios, muchos de ellos tan alejados del conflicto en sí, que constituyen una política en la que conciernen muy diferentes recursos, ámbitos y soluciones; que se supone un esfuerzo continuado seguido simultáneamente en muy diversos aspectos. Otros se expresan en una estructuración de organismos de muy variadas características y modalidades de los intereses diferentes.

Cabe señalar que no necesariamente significa que los resultados sean más reducidos o que las posiciones de las partes sean más débiles.

Una hábil política de entendimiento puede ser más fecunda y provechosa que la política de enfrentamiento. Pero ella no siempre es posible porque depende de una serie de circunstancias y condicionamientos que pueden no darse en la realidad.

Del plan anterior destinado a evitar el surgimiento del conflicto, caben una multiplicidad indefinida de caminos, de todos ellos nos permitimos destacar:

"La concertación busca, como lo indica su propio nombre, armonizar los diversos sectores sociales - gobierno, trabajo, empresariado - en una serie de acuerdos globales que a cambio de concesiones recíprocas, aseguran la paz social durante cierto

lapso." (8)

De ese modo, cada sujeto de las relaciones laborales no actúa por su cuenta, buscando aisladamente su interés propio y desentendiéndose de la suerte económica del país entero; se integra en la fuerza unitaria de su sector a nivel nacional para actuar coordinadamente.

Pero cada sector agrupado en torno a las confederaciones que lo expresan en el país, no procura imponer su voluntad o su fuerza a las otras partes, sino que busca un punto de acuerdo que permita equilibrar las posiciones dentro del interés general de la comunidad nacional.

A su vez, el gobierno ni se desentiende de los enfrentamientos de las dos fuerzas sociales antagónicas, ni pretende imponer autoritariamente el enfoque resultante de la perspectiva oficial, sino que intenta comprender y compartir la responsabilidad de las dos fuerzas sociales principales, a fin de lograr objetivos comunes que puedan ser aceptados por todos.

No se trata de algo fácil, requiere diversas condiciones: la primera de ellas, agrupaciones gremiales disciplinadas, representativas, responsables y dispuestas a intentar este esfuerzo. No significa pérdida de identidad de cada fuerza, ni debilitamiento de sus propósitos. Genera múltiples

(8) De Buen Lozano, Nestor. La Solución de los Conflictos Laborales. México. Primera Edición. Editorial S.T.P.S. 1985. p. 26

decisiones en diversos planos que pueden ser fuentes de discrepancia.

Pero a pesar de todas las dificultades, traduce una comunicación profunda de solidaridad nacional y revela un consenso básico un cuanto a la defensa común del tipo de sociedad que posee. Todo ello conduce naturalmente a una disminución de la conflictividad o a su encauzamiento por vías regulares y pacíficas que reducen el número a la agresividad de los conflictos, eso es lo que se ha comprobado en los países donde se ha podido aplicar esta política.

a) Conflictos de Trabajo

La doctrina define al conflicto de trabajo de diferentes maneras, así Mario de la Cueva los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

Guillermo Cabanellas, nos dice que: La voz conflicto se utiliza en derecho para designar posiciones antagónicas.

Eduardo Estafforini la llama controversia de trabajo y la refiere a la pretensión de un trabajador de tutelar su interés relativo a la prestación de trabajo en contraste con el interés de otro.

El español Pérez Botija expresa que el conflicto de trabajo se constituye por todas las fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo.

"Los conflictos de trabajo componen uno de los factores que expresan la crisis de nuestras sociedades. Una solución de este problema no puede preverse por ahora y es porque no son causa, sino efecto de la injusticia social y de los desequilibrios económicos. Cuando esto se resuelva, probablemente desaparecerán los actuales conflictos de trabajo." (10)

El término conflicto proviene de la voz latina *confligere* que significa combatir, y por extensión, compromiso grave, apuro, es sinónimo también del término colisión, equivalente a chocar, rozar.

De estas nociones podríamos concluir que el conflicto de trabajo es toda controversia que se manifiesta objetivamente y que se produce entre los factores de la producción, capital y trabajo, y que causa efectos sobre la relación de trabajo, en su establecimiento, en su desarrollo o modificación y en su extinción.

Para acordar el concepto que venimos persiguiendo es importante recordar los siguientes artículos:

Artículo 123 Constitucional, fracción XX, Apartado "A".

Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de

(10) Citado por, Cueva, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Mexico Segunda Edición. Editorial Porrúa. 1974. p 488.

representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.

Además el Artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo reproduce la norma constitucional al atribuir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos.

Las características del conflicto de trabajo son las siguientes:

1. Se presentan como resultado de la relación de trabajo, individual o colectiva, tanto en su establecimiento, como en su desarrollo o en su extinción, o bien, se presentan por hechos íntimamente ligados con la misma relación laboral.
2. Se presentan entre el capital y el trabajo.
3. Representan diferencias o controversias que producen efectos externos.
4. En general, se refieren a todas las condiciones de trabajo que como mínimo de garantía social establece la Constitución en el Artículo 123.
5. Se presenta tanto en el centro de trabajo como en el desarrollo de la vida de los trabajadores.
6. Romper el equilibrio de los factores de la producción.
7. Requieren ser solucionados para establecer el equilibrio en beneficio del trabajador."⁽¹¹⁾

Finalmente, con el apoyo tanto de la norma constitucional citada como con la Ley Federal del Trabajo, desde el punto de vista jurídico, diremos que el conflicto de trabajo es la diferencia o controversia que surge entre el capital y el

⁽¹¹⁾ Citado por, Lara Saenz, Leoncio. Cuestiones Laborales. Mexico. Primera Edición. Editorial P.F.D.T., 1984, pp. 105 y 106.

trabajo, patrones y trabajadores , solo entre éstos, derivada de las relaciones de trabajo, ya sea que tengan el carácter de individual o colectivos.

Ahora bien, por lo anterior nos vemos en la necesidad de clasificar a los conflictos de trabajo, lo cual nos conducirá entre otras cosas a las maneras de solución y a los instrumentos de formalización de dichas soluciones. De esta manera vamos a expresar la tipología de los conflictos de trabajo a través de los diversos criterios de clasificación. Para Trueba Urbina la clasificación de los conflictos debe ser la siguiente:

- a) Entre obreros y patrones: individuales jurídicos.
- b) Entre obreros y patrones: colectivos jurídicos.
- c) Entre obreros y patrones: colectivos económicos.
- d) Interobreros: individuales y colectivos.
- e) Interpatronales: individuales y colectivos.

Para Mario de la Cueva los conflictos pueden ser:

- a) Individuales de naturaleza jurídica.
- b) Colectivos de naturaleza jurídica.
- c) Colectivos de naturaleza económica.

Ambos autores observan el mismo criterio aun cuando discrepan en la forma de presentarlos. En el fondo se trata de solo una diferencia terminológica.

En virtud de lo expuesto, proponemos la siguiente clasificación de los conflictos laborales.

I Por los sujetos del conflicto de trabajo, éste puede ser clasificado en:

Individual. Que es aquel que contravierte a cada trabajador en lo particular con su patrón y que versa sobre una relación de trabajo presente o extinguida. Se distingue de los conflictos grupales en los cuales se acumulan las controversias individuales cuando tienen una causa similar.

Colectivos. Son aquellos enderezados por el Titular del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley en contra del o los patrones. La Ministra Señora Salmorán de Tamayo dice de éstos que "son las controversias u oposición de intereses entre las partes de la relación laboral que producen como resultado, la imposibilidad de concertar las relaciones colectivas hacia el futuro (negativa del patrón a la celebración del contrato); la ruptura de las ya establecidas (incumplimiento del propio contrato); la falta de modificación adecuada de las relaciones (cierre de la empresa); y en general, la ruptura del equilibrio que las mismas pretenden establecer, conservar y asegurar".

En este tipo de conflictos hay que destacar el que el titular de la relación colectiva de trabajo es el que sustenta la controversia con el capital.

II Por las calidades de los sujetos que intervienen en el conflicto y conforme a la definición de la Ley Federal del Trabajo, los conflictos pueden ser:

Obrero Patronales. Que son aquellos que se provocan entre los factores de la producción, es decir, se suscitan entre trabajadores y patrones, abviamente con motivo de la realción de trabajo.

Interobreros. Que son los que se suscitan entre los trabajadores; ejemplo: fondo de retiro-relación en cuanto a asignación (recuento).

Intergremiales o Intersindicales. Cuando la pugna surge entre organizaciones gremiales o sindicales, ejemplo: la titularidad del contrato colectivo.

Interpatronales. Cuando la controversia se suscita entre los patrones y respecto a una relación de trabajo.

Esta clasificación la establece la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 604.

III. Por objeto de la controversia.

Jurídicos. Que consisten en el conflicto suscitado por el incumplimiento de las normas laborales, sean éstas legales o contractuales, que regulen la relación de trabajo, sea individual o colectiva, y cuya solución requiere de las aplicación del orden legal preexistente.

Económicos. Que se suscitan por la necesidad de creación, modificación o extinción de normas que aseguren el equilibrio de la relación laboral de manera muy amplia.

Especiales. Que pueden ser jurídicos o económicos, y que su tramitación procesal y la especialidad del derecho violado, implican una modalidad concreta.

Ejemplos: Capítulo Décimo séptimo, de la Ley Federal del trabajo, Artículo 870, Individuales y Colectivos de naturaleza jurídica. Artículo 5, Fracción III, Artículo 426,

modificación colectiva. Condiciones de trabajo.

b) Solución de conflictos laborales.

Es evidente que el conflicto de trabajo al cual nos hemos estado refiriendo, es una especie del conflicto social. Sin embargo, la distinción no es meramente formalista, el derecho del trabajo por su dinámica y por su carácter social ha ido integrando conflictos que originalmente pertenecieron a su esfera y que ahora ya contemplados como garantías sociales, claramente reflejan con sentido objetivo, la solución de conflictos de clase.

Estamos entonces ante la interrogante de qué tipo de intereses se mueven en los conflictos. Los de derecho común se vinculan a los intereses propios del individuo como tal y no como miembro de una clase social, mientras el interés de los conflictos de trabajo es de carácter social, tanto es así que la solución constitucional de la Fracción XX, del Artículo 123, Apartado "A", despersonaliza y habla de diferencias entre capital y trabajo, es decir, factores, no individuos, clases, no personas. Desde luego que el conflicto de trabajo se individualiza pero el interés social, entendido como la justicia social, como el bien común a una clase, en el caso, la desprestigiada, los trabajadores, es la diferencia en el fondo, el interés en juego.

Los conflictos de trabajo se distinguen también del derecho

común por la notoria desigualdad económica que existe entre el patrón y el obrero.

De nada sirve la igualdad ante la Ley puesto que el trabajador no come ni educa a su familia con igualdad jurídica, el valor perseguido es el de la justicia social, el del igualamiento en capacidades efectivas, la necesidad de conservar los mínimos de bienestar de un trabajador cuyo único esfuerzo es la prestación de sus servicios.

Se comprenderá entonces, que los mecanismos y formas de solución de los conflictos de trabajo en nuestra legislación laboral, se manifiesten de múltiples maneras, intentemos procurar, utilizando términos de la disciplina procesal, los medios de solución, a saber:

"Autocomposición, que es el caso del acto jurídicamente sancionado en que las partes mismas en conflicto sin necesidad de acudir ante tribunales y usando formas como el reconocimiento, la transacción, la conciliación, el allanamiento y el juicio arbitral, pueden resolver sus controversias. Desde este punto de vista la solución del conflicto puede ser preprocesal, interprocesal y postprocesal." (12)

"Heterocomposición es la terminación o resolución de un conflicto que se produce a través de la presencia de un tercero genéricamente investido o designado por las partes o por la Ley, para resolver en forma definitiva el conflicto de trabajo." (13)

Un tercer esquema de solución a los conflictos de trabajo es la "Concertación Participativa", es muy propio del sistema jurídico social y político del país y consiste en la vinculación de los sectores de la producción y en algunos casos la presencia del estado a

(12) Citado por Lara Saenz, Leoncio. Cuestiones Laborales. México, 2a. Edición. Editorial P.F.D.T..1986 pp. 121 y 122.

(13) Idem. pp. 124.

través de alguno de sus órganos representativos para que en forma participativa y sectorial se ponga fin o se resuelva el incidente relacionado con el trabajo, individual o colectivo, o con situaciones íntimamente ligadas a este y que algunos autores llaman la autodefensa obrera." (44)

Los mecanismos identificados son los siguientes:

Comisiones Mutuas. La propia Ley Federal del Trabajo en su Artículo 392 legitima la presencia de estos organismos participativos de composición de conflictos cuando establece que en los contratos colectivos podrán establecerse comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas.

Les ruego pongan atención al alcance tan importante de la expresión funciones sociales y económicas. Si la relación capital - trabajo es ya en inicio originariamente un conflicto, estas formas de solución del conflicto permanente, de desigualdad, producen cuestiones relacionadas con el contrato de trabajo de orden social y de orden económico. Desde luego que en razón de la homologación y siendo las partes de las comisiones, particulares, requerir~~a~~ del imperium del estado, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que resuelto el conflicto por la comisión y declarado obligatorio por ésta, el órgano jurisdiccional ejecute las resoluciones.

Al interior de estas comisiones que son de múltiples tipos,

(44) Idem. pp. 126.

por ejemplo, La Comisión Nacional Mixta de la Industria Textil, establecida por la contratación - Ley de la materia - la que realiza permanentemente una concertación participativa, lo que permite resolver con tiempo y con oportunidad el conflicto de trabajo.

A nivel nacional como un pacto social y un instrumento mixto de solución de conflictos entre capital y trabajo, otro género de comisiones mixtas institucionalmente establecidas en el Comité Nacional de la Protección al Salario y legalmente hablando existen este tipo de órganos participativos de autocomposición con el carácter de comisiones mixtas sectoriales, de amplia tradición histórica en nuestro país y con total legitimación en la solución de los conflictos afrontados, por ejemplo, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos establecida por las Fracción VI del Artículo 123 Constitucional, Apartado "A" y desde luego las Comisiones Regionales que el mismo artículo establece, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las utilidades de las empresas, establecida en el inciso A) de la Fracción IX del mismo Artículo que se escarga de fijar el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores, como más claro aquel que resuelve el conflicto de la plusvalía a favor de los trabajadores.

El derecho del trabajo mexicano dispone también de instrumentos, mecanismos e instituciones que participan a petición de parte en la solución autocompositiva y

heterocompositiva de los conflictos de trabajo y en este tenor, referirse a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, que como institución y a través de arreglos amistosos, busca por la vía de la mediación y de la conciliación, la solución de todo tipo de conflictos laborales.

Por último nos vamos a referir a las vías a través de las cuales la legislación mexicana del trabajo determina la formalización de la solución de los conflictos de trabajo.

Previamente establezcamos las diferencias entre las conciliación, la mediación y el arbitraje.

La conciliación y la mediación son especies del género negociación que es el procedimiento de composición que realizan trabajadores y patrones para ajustar sus intereses en un conflicto determinado, teniendo como marco los límites y mínimos establecidos por las legislación laboral. La conciliación en general se puede definir "como la avenencia que realizan las partes o que es sugerida por un tercero sin necesidad de un juicio o durante éste cuando aquellos desisten acerca de sus derechos en un caso concreto y de las cuales uno trata de entablar pleito con la otra." (15)

La conciliación tiene una trascendental importancia en el Derecho Mexicano del Trabajo al grado que en el caso de conflictos individuales tiene carácter de obligatorio, en tal sentido se expresa la Fracción I del Artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo que obliga y faculta a las Juntas

(15) Idem, Primera Edición p.111.

Federales de Conciliación para procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo, asimismo los Artículos 875 y siguientes en el procedimiento ordinario del trabajo se habla de la etapa de conciliación y se entiende ésta como un acuerdo que da por terminado el conflicto y en los procedimientos de naturaleza económica en el Artículo 901 de la Ley Federal del Trabajo, las Juntas deberán procurar ante todo que las partes lleguen a un convenio intentando la conciliación en cualquier estado del procedimiento hasta antes del laudo.

La conciliación entonces puede realizarse como autocomposición pero requiere en su formalización de constar en un convenio que deberá ser aprobado por el Tribunal de Trabajo y que si no desmiente los derechos de los trabajadores tendrá el efecto jurídico inherente a un laudo, en tal sentido lo determina el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, pero también es el caso de que:

"la conciliación se realiza por medio de un tercero que toma el nombre de amigable componedor y que propone a las partes arreglos amistosos, así será la figura del tercero no derimente." (16)

"La mediación supone la existencia de un tercero no derimente que sobre el caso concreto plantea soluciones en derecho o en conciencia que las partes están obligadas a considerar, por eso es que la doctrina ha venido llamando a este tercero como arbitrador." (17)

El Arbitraje. La doctrina distingue el arbitraje voluntario

(16) Idem, Primera Edición. pp. 113 y 114.

(17) Idem, Primera Edición. p. 116.

del obligatorio. El primero supone que las partes someten de grado compromiso arbitral, la solución de las controversias a un tercero a los efectos de que este lo resuelva de acuerdo con el convenio arbitral o los términos del sometimiento en el cual la decisión del árbitro es de cumplimiento obligatorio siempre y cuando su decisión para efectos de ejecución se homologue ante el Tribunal de Trabajo. Regularmente estos son convenios de derecho privado en los que se estipula la voluntad de las partes para someterse a la decisión, se fijan de tiempo, procesales, de prueba y se fija el objeto del arbitraje, esto para ejecutarse, como ya se dijo, requiere convertirse en laudo.

El compromiso arbitral puede producirse con anterioridad a la existencia de las controversia o con posterioridad a la misma, puede referirse exclusivamente a una sola controversia o a una determinada categoría de conflicto.

El arbitraje obligatorio difiere del voluntario por el hecho de que se constituye con abstracción de la voluntad de las partes, se establece mediante disposiciones legales y se convierte en imperativo y obligatorio.

Las fracciones XX y XXI del Artículo 123 Constitucional, Apartado "A" establecen el arbitraje obligatorio, especialmente la XXI en cuanto que señala que si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje o a expedir el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al

obrero.

Por lo que se refiere a los conflictos individuales de trabajo, el arbitraje lo realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen carácter obligatorio ya que se encuentra instituido con independencia de la voluntad de las partes en la propia Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

Tiene por objeto conseguir la resolución definitiva al conflicto que dicte la Junta correspondiente a través del laudo.

Por lo que se refiere a los conflictos de carácter colectivo, hay que distinguir entre el arbitraje en los colectivos de carácter económico y el arbitraje en la huelga.

El arbitraje en los conflictos económicos es obligatorio, así por ejemplo el Artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo somete al arbitraje de las Juntas de Conciliación la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los Contratos Colectivos, cuando las circunstancias económicas la justifican o cuando el aumento del costo de la vida, origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo. En relación con el Artículo 900 que también establece la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo y que a través de un procedimiento técnico derive el conflicto obligatoriamente a través del laudo con el objeto de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones conforme al Artículo 919 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se refiere a la huelga, el arbitraje no tiene el carácter abligatorio, sino que es voluntario, en los términos del Artículo 469 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo y señala que la huelga terminará por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes. Sin embargo, si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el arbitraje se convierte en obligatorio, es éste el supuesto del Artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, también conocido como procedimiento de impuntualidad, cuya resolución, por laudo trae como consecuencia la condena al patrón de satisfacer las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes.

c) Equilibrio entre los factores de la Producción.

Al agrupar las normas del Artículo 123 de la Constitución, las correspondientes de la Ley Federal del trabajo y las respectivas de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, parecen identificarse conjuntos de acciones que atribuidas a órganos, configuran dentro de una tendencia programática, líneas de política laboral, Como se podrá apreciar, el modelo de la política laboral se encuentra en el cumplimiento del derecho del trabajo y la legislación laboral, no se trata de plantear y abrir perfiles socialmente utópicos sino de preservar los derechos ya adquiridos, de propiciar y mantener un correcto y justo equilibrio entre los

factores de la producción.

Por lo anterior se plantean esencialmente sobre la base de la necesidad laboral, es decir el ajuste de los intereses de los factores, dentro de un marco de mínimos igualitarios de derecho y con una razonable renta del capital.

El sector cuenta con dependencias y órganos delimitados tanto por la Ley Federal del Trabajo y la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal como el Reglamento Interior de la propia Secretaría del Ramo, así existe una Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores, cuyas funciones regularmente se avocan en el proceso de la revisión contractual y ante el emplazamiento a huelga a ajustar los intereses de las partes para consolidar el contrato colectivo de conformidad a las necesidades y urgencias económicas de los trabajadores y a la posibilidad de conservar y mejorar las condiciones de trabajo y en consecuencia la fuente de empleo.

La Dirección General de Convenciones cuyo objetivo es el de revisar los diversos Contratos Ley, armonizando en las convenciones nacionales los intereses de los grupos de patrones y organizaciones gremiales sobre una materia determinada. Actualmente están en vigor los siguientes Contratos Ley:

- "- De las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares;
- De la Industria de la Radio y de la Televisión,
- De la Industria de la Transformación de Hule en Productos Manufacturados;

- De la Industria textil del Ramo de la Lana;
- De las Industrias Textil del ramo de la Seda y de toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas;
- De la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras.
- De la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto;
- De la Industria Textil del ramo de Algodón y sus Mixturas; y
- De la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jaguard o Agujas" (10)

La dirección General de Registro de Asociaciones que con amplio respeto a la autonomía sindical, pero con la precisa normatividad respecto al nacimiento de una persona jurídica colectiva, como lo es el sindicato y a las formalidades, en razón de la seguridad jurídica, que deben observarse para que los sindicatos tengan personalidad jurídica y no actúen al margen de la Ley, toma nota del cumplimiento de los requisitos de fondo y forma exigidos por la Ley Federal del Trabajo que permiten otorgar al Estado la personalidad jurídica a los sindicatos, así como de la composición, directivos y del número de miembros. Se consolida a través de la autoridad laboral, la integración legal de la organización del movimiento obrero, se registra a los sindicatos legítimos y se previenen los conflictos de titularidad de los contratos colectivos.

Una forma coadyuvante de procurar el equilibrio de los factores de la producción en el país en el que no obstante los esfuerzos del movimiento obrero, de la totalidad de los trabajadores, solamente el 35% de éstos están sindicalizados,

(10) Idem, Segunda Edición. p. 37

lo constituye la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, autoridad y servicio social que a través de la asesoría y la divulgación de los derechos de los trabajadores no sindicalizados en una tesitura de equilibrio respecto al capital.

Para cumplir lo anterior es necesario la vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral en donde intervienen dependencias tales como la Inspección del Trabajo, la Dirección de Conciliadores, la Dirección de Asuntos Jurídicos que a través de acciones de previsión e inspección y de imposición de sanciones, previo el procedimiento legal, procurarán que se observe la Ley Laboral, con un sentido de convencimiento y no de represión pero que coactivamente imponen la voluntad del Estado para proteger a los económicamente débiles, los trabajadores.

La Junta de Conciliación y Arbitraje tiende a concretar la aplicación de la legislación laboral en casos concretos de litigio económico o jurídico provocados por conflictos de la misma naturaleza y que con el carácter de verdaderas resoluciones judiciales denominadas laudos, aplica el derecho atribuyéndoselo a quien demuestre legalmente la legitimidad de su acción. La composición tripartita de la Junta permite una correcta apreciación del equilibrio de los factores de la producción y una justa aplicación del derecho por medio de un proceso oportuno y expedito.

Corresponde a las entidades del sector laboral, además, las

diversas comisiones de carácter bi o tripartita que tienden a consolidar el equilibrio de los factores y a propiciar mejores condiciones de vida a los trabajadores; la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, las Comisiones Mixtas y Estatales y Nacionales en materia de Seguridad e Higiene, las Comisiones Sectoriales tales como la Comisión Nacional Mixta de la Industria Textil, los órganos de apoyo y propiciamiento del consumo de los trabajadores como el Fonacot, la Comisión Mixta de Protección al Salario, entidades de estudios y estadísticas laborales como la Coordinación de Estudios, Políticas y Estadísticas del Trabajo, la participación del sector en los órganos de Administración y Vigilancia de los sistemas de seguridad social y de vivienda y finalmente el apoyo fiduciario a los órganos cooperativos a través del fideicomiso correspondiente.

2. Procedimiento.

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo y de su reglamento, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, tiene un determinado procedimiento a seguir de acuerdo a la naturaleza del conflicto laboral, planteado ya sea por: trabajadores, sindicatos o cooperativas.

Para dar cumplimiento a lo anterior se establece que para los

trabajadores o sindicatos se les brindará: asesoría, quejas y conciliación y para las cooperativas será: consulta telefónica, consulta personal, consulta por escrito y quejas, medios a través de los cuales se da trámite y seguimiento hasta su solución.

Con el adecuado asesoramiento legal a los demandantes del servicio se posibilita el cumplimiento de la legislación laboral realizando una acción de amplias repercusiones sociales.

Por su naturaleza estas funciones constituyen una primera instancia de prestación de servicios, posteriormente los asuntos ya planteados tendrán etapas posteriores de la interacción de otras áreas de la Procuraduría objeto de estudio.

Por estas razones se estima conveniente apuntar los lineamientos respecto al procedimiento e instrumentación que se sigue en los conflictos del sector laboral.

a) Seguimiento.

Como se hizo notar anteriormente, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo divide al sector laboral en dos aspectos: el primero en trabajadores y sindicatos y el segundo en sociedades cooperativas. Lo cual abedece a una sola razón, dar una mejor ventilación a los conflictos del trabajo; de tal modo que nos avocamos en primer término al procedimiento de trabajadores y sindicatos que deberán seguir

en : Asesoría y Atención de Quejas.

Se recibe a trabajadores y sindicatos que acuden a solicitar orientación o tienen algún conflicto laboral. (Anexo 1).

Se les proporciona a los solicitantes una ficha numerada con objeto de turnarlos a los Procuradores Auxiliares correspondientes. En caso de que el asunto planteado no sea de la competencia de la Procuraduría o improcedente, se turna a las autoridades respectivas y en la medida de lo posible se les da orientación general sobre el caso. (Anexos 2 y 3).

Ante el Procurador Auxiliar pueden ocurrir tres situaciones:

- Que únicamente le formulen una consulta.
- Que le planteen una queja concreta por violaciones a las normas de trabajo,
- Y en el caso de que dicho asunto sea susceptible de arreglo conciliatorio o exista la acción para demandar, se procede a abrir el expediente correspondiente, asentando los datos del interesado, así como los de la empresa o patrón, el planteamiento detallado del conflicto, las peticiones procedentes y la descripción de las pruebas que aporte el interesado. (Anexo 4).

Hecho lo anterior, se procederá a la elaboración de un citatorio señalándose día y hora para el efecto de que comparezca la contraparte a la audiencia conciliatoria. (Anexo 5).

Para el caso de que los trabajadores o sindicatos soliciten

demandar sin que se lleve a cabo ninguna audiencia conciliatoria o dicho asunto esté próximo a prescribir, se procederá a integrar el expediente con las pruebas que aporten los interesados y se turnará al Departamento de Defensoría y Conflictos.

Conciliación.

El departamento de conciliación recibe los expedientes por conducto de Control y Notificación, el jefe del mismo designa al Procurador Auxiliar para el manejo del conflicto laboral.

La junta conciliatoria tiene por objeto derimir las controversias de las partes, haciendo ver tanto al trabajador como al patrón la conveniencia de subsanar sus diferencias en esta vía, siempre y cuando no se lesionen los intereses del trabajador. (Anexo 6).

En caso de no comparecer la empresa o el patrón, se le envía un nuevo citatorio apercibiéndolo con una sanción económica y si el trabajador no se presenta se le envía un telegrama.

De tener éxito la audiencia conciliatoria, se levanta un convenio en donde las partes integran la terminación de la relación de trabajo en los términos de la Fracción I del Artículo 53 de la Ley de la materia, en el caso de despido o bien rescisión. (Anexo 7).

Cuando se trata de que la empresa cubra prestaciones devengadas como son: vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, salarios devengados, horas extras o cualquier otra

prestación, se levanta un convenio en donde se señala la prestación que se está cubriendo.

En el caso de que no sea posible la conciliación se levanta un acta en donde las partes manifiestan lo que más les convenga o se reserven sus derechos para hacerlos valer en el momento procesal oportuno y por último soliciten que su asunto se turne al Departamento de Defensoría y Conflictos, con el objeto de demandar la acción procedente. (Anexo B).

Si se turnó el asunto al Departamento de Defensoría, se solicita al trabajador las pruebas correspondientes como son: nombre, domicilio de tres testigos, recibos de pago, hoja de alta del Instituto Mexicano del Seguro Social, copia del contrato individual de trabajo y todas aquellas relacionadas con su trabajo.

Procedimiento de Sociedades Cooperativas.

Consulta Telefónica.

Consiste en atender asuntos a través de la vía telefónica, mismos que son resueltos en el momento de su planteamiento, instruyéndose al solicitante para que en caso de que requiera mayor información o pretenda ejercitar alguna acción, deberá presentarse en la Procuraduría Central o en la Procuraduría Foránea que corresponda. (Anexo 9).

Consulta Personal.

Se señalan todos los datos del comparecimierto, de su contraparte y el planteamiento del asunto, al final del cual

firma el consultante para constancia de su dicho, procedimiento que concluye con el otorgamiento de la consulta correspondiente en la misma fecha, rubricándola el Procurador Auxiliar que intervino en ella, previo visto bueno del Jefe del Departamento, procediéndose a su archivo ya que no ameritó intervención o no se solicitó. (Anexo 10).

Consulta por Escrito.

Se integra con los elementos enviados por el o los quejosos y en caso de que no se cuente con los documentos necesarios para poder otorgar la asesoría en cuestión, éstos son solicitados a la autoridad administrativa correspondiente, para efectos de determinar, en su caso la procedencia de la acción que se solicita sea ejercitada.

Tomando en consideración que este tipo de asuntos son conocidos por la Procuraduría Central a través de escritos se da una primera respuesta, proporcionándoles la asesoría o solicitándoles se presenten a plantear su asunto para convertirla en una queja formal.

Quejas.

Este procedimiento se deriva no solo de la solicitud de otorgamiento de asesoría, sino de la intervención directa de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo para la atención o solución del problema planteado, constando de los siguientes pasos:

Se toman datos personales del compareciente de la

contraparte, el problema a tratar, prueba que aporta la petición concreta que se formula y se elabora el acuerdo correspondiente por el Procurador Auxiliar que interviene.

Después se procede a elaborar el dictamen jurídico del asunto planteado, tomando en consideración la petición formulada y las pruebas exhibidas, así como la información de documentos complementarios, dando como resultado el que se determinen las acciones a seguir, como son:

Que en razón de la falta de documentos o datos proporcionados por el compareciente, éstos sean solicitados por la autoridad administrativa.

Al no ser competencia de esta Institución se turna a quien corresponda.

Se citará a las partes para la celebración de pláticas conciliatorias, en caso contrario se turnara al departamento de conflictos. (Anexo 11).

b) Instrumentación.

Este segundo aspecto del procedimiento de los conflictos laborales en la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo concerniente a trabajadores o sindicatos, se inicia cuando en el Departamento de Conciliación no se logró llegar a un convenio conciliatorio.

Por lo cual se turna al Departamento de Defensoría y Conflictos por medio de la forma de control y antecedentes para elaborar demanda o continuar juicio, éstos se reciben en

la jefatura del departamento, los revisa el titular, se anotan en el libro de control y después son turnados a los procuradores auxiliares y aquellos considerados como casos especiales se acuerdan con el Procurador Auxiliar General. (Anexos 12, 13 y 14).

Una vez que los antecedentes se encuentran en poder del Procurador Auxiliar, éste inicia el estudio de los mismos citando al trabajador; en los casos que éste no se presente y lo requiera con el fin de aportar todos los datos y los medios de convicción necesarios para determinar si procede o no ejercitar la acción, en ambos casos acuerda lo conducente con el Jefe del Departamento y éste a la vez con el Procurador Auxiliar General, quien en los asuntos complicados obtiene el acuerdo superior del C. Procurador General Federal.

En los asuntos que no procede ejercitar la acción se levanta acta de comparecencia al trabajador restituyéndole su documentación aportada elaborando posteriormente el acta de archivo correspondiente. En los casos de procedencia elabora la demanda, la turna a revisión con el Jefe del Departamento, quien a la vez la revisa y la somete a consideración del Procurador Auxiliar General, si está correcta se autoriza y se le reintegra al Procurador Auxiliar para que la presente ante la Junta Especial que corresponda de la Federal de Conciliación y Arbitraje; si es necesario hacerle correcciones se le devuelve al procurador para que corrija

los errores y nuevamente la turne a revisión para la aprobación y autorización respectiva. Ya presentada la demanda se envía al archivo para formar el expediente, previa firma del libro de control de antecedentes por el Procurador Auxiliar.

Una vez radicada la demanda en la Junta, ésta notifica día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepción, ofrecimiento y admisión de pruebas, notificación que se recibe en la jefatura del departamento y se turna al Procurador Auxiliar correspondiente, a efecto de que se anote en su agenda para estar en posición de elaborar el calendario de audiencia.

El Procurador Auxiliar una vez recibida la notificación, envía telegrama y oficio al trabajador citándolo para comparecer en la audiencia referida, elabora su ofrecimiento de pruebas y en su caso aclara y amplía la demanda.

En el supuesto de celebrarse la audiencia, el Procurador comparece y actúa conforme a la Ley, al concluirse se entrega copia del acta a la Sección de Supervisión en Juntas y toma nota de la celebración de la próxima audiencia, la cual se ocupa de coadyuvar con el Jefe del Departamento de Defensoría y Conflictos en la vigilancia y atención inmediata del procedimiento en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje para participar en la celebración de audiencias, recibir copia de las actas que se levanten en las mismas y supervisar la presencia física de los procuradores auxiliares en cada

una de ellas, conforme al calendario de audiencia, además elabora el informe diario cualitativo de lo ocurrido en cada audiencia celebrada y otro informe quincenal concretando cantidad de audiencias celebradas diferidas, suspendidas, convenios, inspecciones, cotejos, revocaciones de poder, cumplimientos de laudos, convenios, desistimientos, reinstalaciones, autos de ejecución, incompetencias y presentación con el C. Actuario.

Permanece diariamente en contacto con el Jefe del Departamento de Defensoría y Conflictos y con el Procurador Auxiliar General, informándole de lo que está ocurriendo en la Junta, de la asistencia de los procuradores, problemas en los procedimientos, intervenciones personales en los casos que lo ameriten ya sea por carga de trabajo o inasistencia de los procuradores auxiliares y atención e informe a trabajadores que lo soliciten.

Una vez agotado el procedimiento, la Junta notifica el Laudo emitido a la jefatura del departamento, quien a la vez lo hace llegar al Procurador Auxiliar y éste al Procurador Auxiliar General, remitiéndole el Laudo junto con el expediente relativo exponiendo una breve opinión sobre la procedencia o improcedencia del Juicio de Garantías.

En caso de que el departamento de amparos determine la improcedencia del Juicio de Amparo y no exista condena a ejecutar, se reintegra el expediente al Procurador Auxiliar, para el efecto de que elabore el acta de archivo

correspondiente, o si por el contrario haya condena que ejecutar, se promueva si es necesario su incidente de liquidación o el auto de ejecución y haga efectiva la condena por los medios legales procedentes, citando en este último caso al interesado para efecto de que reciba el pago y cumplimiento de las prestaciones demandadas, hecho esto elaboran el acta de archivo. (Anexo 15).

Departamento de Amparos.

Una vez que el Procurador General reciba el Laudo y expediente lo envía a la jefatura del departamento de amparos donde se registra en el libro de control, éste se turna al procurador auxiliar adscrito al mismo departamento quien a la vez realiza un estudio exhaustivo en el expediente que obra en la Junta y determina la procedencia o improcedencia de la demanda de amparo.

En el primer supuesto el Procurador Auxiliar adscrito al departamento de amparos, elabora la demanda de garantías, la somete a consideración del jefe del departamento y éste al Procurador Auxiliar General quien después de aprobarla le envía oficio al interesado informándole de lo ocurrido.

En la segunda hipótesis acuerda con el jefe del departamento las consideraciones que juzga convenientes y éste a la vez acuerda con el Procurador Auxiliar General para determinar en forma definitiva si resulta realmente improcedente promover demanda de garantías, en caso de resultar así se hace

conocer al interesado por medio de oficio el resultado de su juicio y de existir alguna condena, se hará efectiva a través de Procurador Auxiliar adscrito al de Defensoría y Conflictos, enviándole para tal efecto el expediente relativo.

En ambos casos y cuando así lo amerite el caso según el grado de complicación, el Procurador Auxiliar General obtiene el acuerdo superior del Procurador General Federal.

En todos los casos en que se promueve juicio de garantías el expediente se envía al archivo de esta Procuraduría Auxiliar General para su control.

Por lo que se refiere a la instrumentación de sociedades cooperativas se sigue en forma parecida al procedimiento descrito anteriormente. Se inicia en el Departamento de Conflictos al recibir el expediente originado por una queja, se hace la tramitación del mismo realizando un análisis del asunto, solicitando informes complementarios, en caso de que éstos faltan; determinando las acciones a seguir dentro de las cuales puede darse como resultado el archivo del asunto por improcedente o en envío del mismo a la dependencia competente para la atención de dicho asunto y la acción a ejercitar que sea procedente.

Antes de interponer cualquier demanda recurso o plantear una solicitud, se realiza un recabamiento de las pruebas que en su caso acreditarán la acción o acciones que se plantearán, hecho lo anterior se procederá a dar inicio al juicio

correspondiente.

Tomando en consideración que la acción a ejercitar puede caer dentro del campo del derecho cooperativo, penal, civil, mercantil o cualquier otro, se seguirán los lineamientos generales que se llevan en todo juicio.

CONCLUSIONES

Primera. Concertar es armonizar los intereses de los diversos sectores sociales: gobierno, trabajo, empresariado, en una serie de acuerdos globales que permiten el equilibrio entre los factores de la producción: capital y trabajo.

Segunda. La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo surge a la vida pública en el año de 1931, al promulgarse la Ley Federal del Trabajo.

Tercera. El Artículo 123 Constitucional, al reconocer en nuestra carta magna la profunda desigualdad que frente a la vida existe entre trabajadores y patrones, mediante la consagración de los derechos sociales a favor de aquellos, es el punto de partida para la creación de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

Cuarta. La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo constituye un organismo creado por el Estado para, en lo que le toca realizar el derecho del trabajo, proporcionando protección a la clase trabajadora con funciones de asesoría jurídica y representación ante las autoridades jurisdiccionales del trabajo.

Quinta. Función importante de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo es la conciliación de los conflictos de trabajo que procura frente al empresariado buscando soluciones equitativas que no impliquen renuncia de derechos

por parte de los trabajadores.

Sexta. La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo como parte de la concertación social se constituye en un instrumento idóneo para el ejercicio de la función tuteladora en el campo laboral.

B I B L I O G R A F I A

- 1.- De Buen Lozano, Nestor.
La Solución de los Conflictos Laborales. Tomo I y II.
México 1985.
- 2.- De la Cueva Mario
El Derecho Mexicano del Trabajo.
México 1974.
- 3.- Dovalina Farias Jesús.
Desarrollo Estructural de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
México 1977.
- 4.- Faya Viesca Jacinto.
Administración Pública Federal.
México 1987.
- 5.- González Ma. del Refugio.
Trabajo y Estado.
México 1982.
- 6.- Lara Saenz Leonicio.
Cuestiones Laborales. Tomo I y II.
México 1984, 1986.
- 7.- Remolina Requeñi Felipe.
Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo.
México 1976.

- 8.- Ruíz Tenorio Gaspar.
Funciones Sociales de la Secretaría del trabajo y Previsión Social a la Ley de la Teoría Integral.
México 1976.
- 9.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Formulario de Procedimientos Administrativos en Materia Cooperativa.
México 1984.
- 10.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Manual de Derecho del Trabajo.
México 1982.
- 11.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Memoria de Labores.
México 1975 y 1976.
- 12.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Prontuario de Legislación y Jurisprudencia Cooperativa.
Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.
México 1984.
- 13.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Regulación Interna de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Laboral.
México 1984.
- 14.- Trueba Urbina Alberto.
Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Teoría Integral. Tomo I.
México 1973.

15.- Trueba Urbina Alberto.

Nuevo Derecho del Trabajo.

México 1975.

16.- Trueba Urbina Alberto.

El Derecho Social Mexicano.

A N E X O S

MODELO DE DICTAMEN DE INCOMPETENCIA

EXP. NUM.

COMPARECENCIA

---En la ciudad de _____, siendo las _____ del día _____, comparece ante esta Procuraduría la C. _____, quien manifiesta que el motivo de su comparecencia ante esta Institución lo es para solicitar asesoría y representación legal de la misma, toda vez que el día _____ de _____ fue despedido del _____, misma para el cual ha venido presentando sus servicios como _____, desde fecha _____ habiendo sido despedido por el _____ del citado _____.

ACUERDO

Se tienen por hechos las manifestaciones de la compareciente para todos los efectos legales a que haya lugar, toda vez que la empresa en contra de la cual presenta reclamación corresponde a la competencia de los Tribunales Locales del Trabajo de esta entidad, y dada además la existencia de una Procuraduría de la Defensa del Trabajo dependiente del Gobierno del Estado que presta asistencia social a trabajadores de empresas del ramo local, es de acordarse y se acuerda: ESTA PROCURADURIA AUXILIAR SE DECLARA INCOMPETENTE PARA DAR TRAMITE A LA QUEJA PLANTEADA, por lo que se ordena remitirse por oficio a la compareciente al C. _____ Procurador de la Defensa del Trabajo en materia local, sito en _____. Con fundamento en los artículos 123, Fracción XXXI, Apartado "A" Constitucional, 527, 530 y 536 de la Ley Federal del Trabajo se da por terminada la presente comparecencia, firmando al margen para constancia la C. _____ y al Calce el C. Procurador que interviene, Lic. _____.

T. DE A.

T. DE A.

MODELO DE DICTAMEN DE IMPROCEDENCIA

EXP. NUM.

COMPARECENCIA

---En la Ciudad de _____, siendo las _____ del día _____, comparece ante esta Procuraduría el trabajador _____, quién manifiesta que el motivo de su presencia ante esta Institución lo es para reclamar el pago de su prima legal de antigüedad ante la empresa _____ misma para la cual ha venido prestando sus servicios desde fecha _____, HABIENDO PRESENTADO SU RENUNCIA VOLUNTARIA EL DIA DE _____; que las demás prestaciones a que tuvo derecho ya se le cubrieron oportunamente, para lo cual exhibe en estos momentos su finiquito legal de liquidación donde vienen detallados los conceptos y cantidades, encontrándose faltante la citada prima de antigüedad, motivo por el cual solicita la asesoría legal, y en su caso, la representación de esta Procuraduría.

ACUERDO

Se tienen por hechas las manifestaciones del compareciente para todos los efectos legales a que haya lugar, toda vez que de conformidad con el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo el pago de la prima de antigüedad reclamada por retiro voluntario, solo procedería en el supuesto de que el trabajador hubiere cumplido los quince años de servicios prestados, situación en la que no se encuentra el compareciente; y desprendiéndose además del documento finiquito exhibido, que las prestaciones por renuncia voluntaria del trabajador fueron debidamente cubiertas en forma proporcional; se de acordarse y acuerda: SE DECLARA IMPROCEDENTE LA PRESENTE QUEJA, con fundamento en los artículos 530, Fracción I y 536 de la Ley Federal del Trabajo, así como los artículos 10. Fracción I, y demás relativos aplicables del Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. ---Previa la asesoría legal que se brinde al compareciente, ARCHIVASE el presente asunto como totalmente concluido.-----
Se da por terminada la presente comparecencia, firmando al margen para constancia el C. _____, y al calce el C. Procurador que intervino, Lic. _____.

T. DE A.

T. DE A.

MODELO DE ACTA DE COMPARECENCIA DEL TRABAJADOR

En la Ciudad de _____, siendo las _____ del día _____
 _____ comparece ante esta Procuraduría Auxiliar el trabajador-
 _____ quien en uso de la palabra manifiesta: "Que el
 motivo de su comparecencia ante esta Institución lo es para presentar -
 queja laboral en contra de la empresa denominada _____ misma-
 para la cual ha venido prestando sus servicios desde el día _____
 _____, haciéndolo últimamente en el puesto de _____
 Que su queja consiste en que el día _____, siendo aproximadamente las
 _____, y al encontrarse normalmente laborando en el interior de
 la planta, se presentó ante él el _____, quien desempeña
 el cargo de _____, y le manifestó que se presentara de inme-
 diato al Departamento de Personal, pues tenía informes de que yo ya es-
 taba dado de baja. Al presentarme en la oficina de personal, fui atendi-
 do por el C. _____, quien es el _____ además de-
 que ejerce actos de Dirección y Administración dentro de la empresa, y
 esta persona me comunicó verbalmente que en efecto ya estaba dado de ba-
 ja, y al preguntarle la razón, éste me contestó únicamente que la em-
 presa ya no necesitaba de mis servicios, y que hiciera el favor de regre-
 sar en dos días para que me fuera entregado mi finiquito con las presta-
 ciones a que tenía derecho, pero que de ninguna manera se me indemniza-
 ría. Por tal razón me veo en la necesidad de acudir a esta Dependencia
 solicitando asimismo se me brinde la asesoría y representación legal -
 en la reclamación que presento a fin de que se me cubran las prestacio-
 nes a que tengo derecho conforme a la Ley Federal del Trabajo, con moti-
 vo del despido injustificado de que he sido objeto en la empresa mencio-
 nada .-----

A C U E R D O :

Se tienen por hechos las manifestaciones del compareciente para todos los
 efectos legales a que haya lugar. Se le tiene por presentado con su -
 queja de trabajo en los términos que le hace valor. Fórmese el expedie-
 nte con el número que le corresponde y registrese. Con fundamento en
 los Artículos 530, 536 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal
 del Trabajo, así como los Artículos Primero, Fracción I, Décimo Tercero
 Décimo Cuarto y Décimo Quinto del Reglamento que rige a esta Procuraduría
 dese inicio al procedimiento legal de Conciliación girándose para -
 tal efecto citatorio al representante legal de la empresa _____
 para la celebración de las pláticas respectivas; quedando desde este mo-
 mento citado legalmente el trabajador para el día _____ a las-
 _____ CONSTE-----

--- Se da por terminada la presente diligencia, firmando al margen para
 constancia el trabajador _____, y al calce el C. Pro-
 curador Auxiliar Federal que intervino, Lic. -----

T. DE A.

T. DE A.

(Anexo 5)

PROCURADURIA
FEDERAL
DE LA DEFENSA
DEL TRABAJO

_____ a _____ de 19____

CITA NUM.....

Para los efectos del Artículo 530 de la Ley Federal del trabajo, sirvase comparecer ante esta Procuraduría Federal de la - Defensa del Trabajo, cita en _____

_____ esta ciudad el día ____ de _____ a las _____ horas en punto, para la práctica de una diligencia relacionada con un conflicto de trabajo, en la inteligencia que de no hacerlo se - procederá conforme a la ley.

ATENTAMENTE.

SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCION
EL PROCURADOR AUXILIAR FEDERAL.

Asunto relativo al trabajador: _____

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

MODELO DE CELEBRACION DE PLATICAS CONCILIATORIAS

EXP. NUM.

PLATICAS CONCILIATORIAS

---En la Ciudad de _____, siendo las _____ previo citatorio que les fue girado, comparecen ante esta Procuraduría Auxiliar-Federal del Trabajo, por una parte el trabajador _____ y por la otra la parte patronal, en representación de la empresa _____, comparece el C. _____ en su carácter de _____ de la citada empresa quién acredita su personalidad a través del poder notarial Núm. _____ que fuera expedido por el Lic. _____ notario público _____ de la ciudad de _____.- --Después de ratificada la queja de trabajo planteada por el señor _____, y de efectuadas las manifestaciones del Representante Patronal sobre el caso, esta representación exhorta a las partes a llegar a un arreglo conciliatorio; después de lo cual manifestaron que encontrándose en vías de arreglo para poner fin a este procedimiento, solicitan a esta Institución se sirva señalar nuevo día y hora para la reanudación de estas pláticas conciliatorias, para tener así oportunidad la parte patronal de consultar a su representante como lo ha manifestado.-----

ACUERDO

Se tienen por hechas las manifestaciones de las partes, para todos los efectos legales a que haya lugar. Como lo solicieten los comparecientes se señalan las _____ HORAS EN PUNTO DEL DIA _____ PARA LA CONTINUACION DE LAS PRESENTES PLATICAS CONCILIATORIAS, quedan desde este momento legalmente citadas las partes.

---Se da por terminada la presente diligencia firmando al margen para constancia los CC. _____ y al calce el C. Procurador que intervino, Lic. _____

T. DE A.

T. DE A.

MODELO DE RESULTADO DE PLATICAS CONCILIATORIAS
CON ARREGLO ENTRE LAS PARTES.

EXP. NUM.

C O N V E N I O

---En la Ciudad de _____ siendo las _____ del día _____, previo citatorio, comparecen ante esta Procuraduría, por una parte el trabajador _____, quien se identifica con la credencial número _____, expedido por _____ y por la parte patronal en representación de la empresa _____ comparece el C. Lic. _____ en su carácter de _____ de la misma, asistido por el C. _____ en su carácter de Apoderado Legal de la empresa citada. --- Manifiestan las partes que después de las pláticas conciliatorias que han celebrado en esta Procuraduría, han llegado a un convenio para dar por terminado el presente problema de trabajo. Tal convenio lo celebraron el tenor de las siguientes :

C L A U S U L A S

PRIMERA.- Las partes se reconocen mutuamente la personalidad con que comparecen para todos los efectos legales a que haya lugar. - - - -

SEGUNDA.- Las partes dan por concluida la relación de trabajo que les unía, por mutuo consentimiento conforme al artículo 53 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo. - - - -

TERCERA.- Con motivo de la terminación de la relación de trabajo entre las partes, en este acto el Representante Patronal exhibe y pone a disposición del trabajador la cantidad de _____ mediante cheque número _____ de la cuenta número _____, a la orden del propio trabajador expedido en esta misma fecha, y a cargo de la Institución de Crédito _____, - - - Cantidad con la cual se le cubren al trabajador todas y cada una de sus prestaciones a que tiene derecho con motivo de la terminación de la relación de trabajo, incluyendo desde luego; parte proporcional de aguinaldo y vacaciones por el tiempo laborado en este año, prima vacacional, una semana de salarios adeudados, prima de antigüedad y una gratificación adicional por sus servicios prestados, no quedando prestación pendiente de cubrirse; por lo que solicita que el cheque de referencia que importa la cantidad acordada, le sea entregada el trabajador con la certificación respectiva. - - - -

CUARTA.- El trabajador _____, manifiesta que esta conforme en recibir el cheque descrito en la Cláusula anterior, ya que con la cantidad que ampara el mismo, se le cubren todas y cada una de las prestaciones a que tiene derecho con motivo de la terminación de su relación de trabajo.- En tal virtud, no tiene inconveniente en otorgar en este acto, el finiquito mas amplio que conforme a derecho procede en favor de la empresa _____, sin reservarse acción o derecho alguno que intentar con posterioridad en su contra, incluyendo por enfermedad o accidente de trabajo, ya que durante el tiempo en que laboró para la citada empresa no los sufrió. Solamente se reserva su derecho para reclamar reparto de utilidades por el tiempo laborado en este año, las que en su caso, las reclamará en su momento legal y oportuno.- -

A C U E R D O

---Se tienen por hechas las manifestaciones de las partes para todos los efectos legales a que haya lugar.---Por celebrado el presente convenio en los términos que se hacen valer.- Con fundamento en los artículos 530 fracción III y 536 de la Ley Federal del Trabajo, así como los artículos Décimo Tercero, Décimo Cuarto y Décimo Quinto del Reglamento que rige a esta Procuraduría, y toda vez que de lo pactado no se desprende que existan renuncia de derechos para el trabajador, se aprueba el presente convenio en todas y cada una de sus cláusulas; haciendose constar la entrega al C. _____ del cheque descrito en la Cláusula Tercera del presente instrumento; sirviendo su firma en la presente acta, como recibo legal del mismo. CONSTE.- - - - -

---Previos los registros legales necesarios, ARCHIVASE EL EXPEDIENTE, como asunto totalmente concluido. - - - - -

---Leída que fue la presente acta a los comparecientes, la ratificaron en todas sus partes, firmando al margen para constancia, y al calce al C. Procurador que intervino, Lic. _____ . - - - - -

T. DE A.

T. DE A.

MODELO DE CELEBRACION DE PLATICAS CONCILIATORIAS
SIN ARREGLO ENTRE LAS PARTES

EXP. NUM.

PLATICAS CONCILIATORIAS.

---En la Ciudad de _____, siendo las _____ del día _____, previo citatorio efectuado a las partes para la continuación de las pláticas conciliatorias en el expediente al rubro citado, comparecen ante esta Procuraduría por una parte el trabajador _____, y por la parte patronal en representación de la empresa _____ el C. Lic. _____, en su carácter de _____ de la misma. - - - Después de que fueron exhortadas por esta representación para llegar a un arreglo conciliatorio, proponiéndose a las partes interesadas las bases para un probable arreglo; en uso de la palabra manifestaron: Que por el momento no es posible llegar a un arreglo conciliatorio alguno. - - -
---Por su parte el trabajador _____, en uso de la palabra manifiesta: Que solicita de esta Institución la asesoría y representación legal que corresponda a fin de hacer valer sus derechos. - - -
---Las partes no desean hacer ninguna otra manifestación. - - -

A C U E R D O

--- Se tienen por hechas las manifestaciones de las partes para todos los efectos legales a que haya lugar. ---Por celebradas las presentes pláticas en los términos asentados. --- Toda vez que como resultado del presente procedimiento conciliatorio se tiene que las partes no han llegado a arreglo alguno, se ordena la baja de este asunto en el Área de Conciliación, turnándose los autos de Defensoría y Conflictos para el planteamiento de la acción que proceda. --- Como lo solicita el trabajador, y con fundamento en los artículos 530 fracciones I y II y 536 de la Ley Federal del Trabajo, procedase a darle la asesoría legal que requiere así como su representación legal en la acción e intentarse. - - -

---Se da por terminada la presente diligencia, firmando al margen para constancia los CC. _____ y _____, y al calce el C. Procurador que intervino, Lic. _____

T. DE A.

T. DE A.

(Anexo 9)

PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO
PROCURADURIA AUXILIAR GENERAL DE LA
DEFENSA DE LAS COOPERATIVAS.

DEPARTAMENTO DE CONSULTORIA

FECHA

EXP. No.

CONSULTA TELEFONICA
CONTROL II

NOMBRE DEL COMPARECIENTE _____

DOMICILIO _____

CONTRAPARTE _____

DOMICILIO _____

PROBLEMA PLANTEADO

INFORMACION APORTADA

NOMBRE DEL PROCURADOR

RUBRICA

(Anexo 10)

PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO
PROCURADURIA AUXILIAR GENERAL DE LA
DEFENSA DE LAS COOPERATIVAS

DEPARTAMENTO DE CONSULTORIA Y CONCILIACION.

FECHA

EXP. No.

CONSULTA PERSONAL
CONTROL I

NOMBRE DEL COMPARECIENTE _____

DOMICILIO _____ TEL. _____

CONTRAPARTE _____

DOMICILIO _____

PROBLEMA PLANTEADO.-

NOMBRE DEL COMPARECIENTE _____ RUBRICA _____

OBSERVACIONES.-

(Anexo 11)

PROCURADURIA AUXILIAR GENERAL DE LA DEFENSA DE LAS COOPERATIVAS.

DEPARTAMENTO DE CONSULTORIA.

DEPARTAMENTO DE CONTROL INTERNO.

CONTROL III

FECHA _____
NUM. _____

COMPARECIENTE _____ TEL. _____

DOMICILIO _____

CONTRAPARTE _____ TEL. _____

DIRECCION _____

OBJETO SOCIAL _____

COMPETENCIA _____ ADMINISTRATIVA JURISDICCIONAL

FECHA DE INGRESO COMO SOCIO _____

INGRESO COMO ASALARIADO _____

CONSTITUCION DE LA SOCIEDAD COOPERATIVA _____

HORARIO _____

PROBLEMA:

DOCUMENTOS O PRUEBAS QUE APORTA.

PETICION.

OBSERVACIONES.

DICTAMEN.

NOMBRE DEL PROCURADOR.

RUBRICA.

ACUERDO:

NOMBRE DEL PROCURADOR

RUBRICA.

PROCURADURIA
FEDERAL DE
LA DEFENSA
DEL TRABAJO

(Anexo 12)

Trabajador _____
Domicilio _____
Contraparte _____
Domicilio _____

Folio _____
Fecha _____
Exp. _____
Ref. _____

RECLAMACIONES PLANTEADAS.

- 1.1 Indemnización Constitucional.
- 1.2 Reinstalación
- 2.3 Rescisión por causa imputable al Patrón.
- 1.4 Pago de Prestaciones Proporcionalizadas Adecuadas.
- 1.5 Pago de Salarios Devengados.
- 1.6 Pago de Diferencias o Incrementos a Salarios.
- 1.7 Respeto a las Condiciones de Trabajo.
- 1.8 Derecho de Ascenso.
- 1.9 Reconocimiento de Antigüedad.
- 1.10 Designación de Beneficiarios.
- 1.11 Otorgamiento de Pensiones (Ley del I.M.S.S.)
- 1.12 Violación a la Preferencia de Derechos.
- 1.13 Dictamen y Valuación de Incapacidad derivada de un Riesgo de Trabajo.
- 1.14 Dictamen de Invalidez.
- 1.15 Jubilación.
- 1.16 Reparto de Utilidades.
- 1.17 Entrega de Documentos por parte del Patrón.
- 1.18 Otras.

OBSERVACIONES: _____

2. ESTADO DE LOS TRAMITES.

FECHA

- | | FECHA |
|--|-------|
| <input type="checkbox"/> 2.1 Comparecencia Inicial. 1 er. Citatorio. | _____ |
| <input type="checkbox"/> 2.2 Primera Audiencia. 2 do. Citatorio. | _____ |
| <input type="checkbox"/> 2.3 Segunda Audiencia. 3 er. Citatorio. | _____ |
| <input type="checkbox"/> 2.4 Tercer Audiencia de Conciliación. | _____ |
| <input type="checkbox"/> 2.5 Otros. | _____ |

OBSERVACIONES: _____

3. TERMINACION

FECHA

- | | FECHA |
|---|-------|
| <input type="checkbox"/> 3.1 Convenio | _____ |
| <input type="checkbox"/> 3.2 Desistimiento de Queja. | _____ |
| <input type="checkbox"/> 3.3 Abandono de Queja. | _____ |
| <input type="checkbox"/> 3.4 Especificación de la Queja. | _____ |
| <input type="checkbox"/> 3.5 Turnado a la Autoridad Competente. | _____ |
| <input type="checkbox"/> 3.6 Turnado a Defensoría y Conflictos. | _____ |
| <input type="checkbox"/> 3.7 Otros. | _____ |

OBSERVACIONES: _____

OBSERVACIONES GENERALES: _____

México, D.F., adede 19....

A LOS CC. PROCURADOR GENERAL
DE LA DEFENSA DEL TRABAJO Y/O
PROCURADORES AUXILIARES GENERALES.

En relación al mandato que he suscrito confiriéndole poder am -
plio, cumplido y bastante para mi nombre y en mi representación
comparezca, conjunta o separadamente, ante la Junta Federal de
Conciliación y Arbitraje o cualquiera otras autoridades competentes,
para iniciar arreglo y en su caso promover juicio prosiguiendo
diligentemente en contra de
.....
.....
por concepto de:.....
.....

me permito manifestarles a través de estas líneas, que me comprometo
ante ustedes a aportar todos los medios de prueba necesarios para la
eficaz marcha del procedimiento, y a concurrir a los llamados que se
me formulen por parte de esta Procuraduría Federal de la Defensa del
Trabajo, a efecto de coadyuvar así a la eficiente defensa de mis
intereses.

De no dar cumplimiento al compromiso que contraigo, relevo de
toda responsabilidad a esa Institución Procuradora.

Para los efectos anteriores anoto a continuación domicilio (s) y
teléfono (s) en los que se me podrá localizar. De haber algún cambio
de éstos, se los haré saber de inmediato.

Reconociendo de antemano por sus servicios, les reitero las
seguridades de mi atenta consideración.

Nombre.....
.....
Domicilio.....
.....
Teléfono.....

PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

.....ade.....de 19....

A LOS CC. PROCURADOR FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO Y/O PROCURADORES AUXILIARES.

Muy señores míos:

Por medio de la presente, les confiero poder amplio, cumplido y bastante, para que a mi nombre y representación comparezcan, conjunta o separadamente, ante la Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje o cualesquiera otras autoridades competentes, para iniciar arreglo y en su caso, promover juicio prosiguiéndolo diligentemente en contra de:.....

Por concepto de:.....

Extendiéndose facultades para que asistan a las audiencias de ley, den por concluido el negocio mediante arreglo conciliatorio en cualquier estado que guarde, contesten las reconvencciones que se establen en mi contra, oponiendo en tal caso las excepciones procedentes, ratifiquen o restrinjan el escrito de queja durante el periodo de arbitraje, rindan toda clase de pruebas, articulen y absuelvan posiciones, redarguyan de falsos, si lo fueren, los documentos que exhiba la parte contraria, presenten testigos, tachen o interroguen a los de la demandada, presenten peritos y objeten los de la contraria, recusen a los miembros de la Junta, cuando estos estuvieren impedidos conforme a la Ley, reciban notificaciones, exijan responsabilidades a los miembros de la Junta, pidan ejecución del Laudo y asistan a ella, embarguen, se obtenga, pidan el remate de tales bienes, asistan a las almonedas, soliciten adjudicación, reciban valores en mi nombre y otorguen recibos, formulen desistimientos, interpongan recursos procedentes, y en su caso, establen juicio de amparo y en general, hagan todas las promociones que en su concepto me favorezcan para lo cual ratifico desde ahora lo que hagan en ejercicio del presente mandato.

Finalmente y en virtud del presente mandato, quedan revocados los que hubiere otorgado con anterioridad para la tramitación de este negocio.

A t e n t a m e n t e
.....

TESTIGO

TESTIGO

ACTA DE ARCHIVO

Visto el estado que guardan los autos del expediente _____
seguido por _____ en contra de
_____ que se tramita ante la Junta Especial Número
_____ de la Federal de Conciliación y Arbitraje y
desprendiéndose de los mismos que con fecha _____ la
demandada dio cumplimiento al Laudo _____ que se dictó
con fecha _____ por lo que es de acordarse y se

----- A C U E R D A -----

UNICO.- Visto lo anterior archívese el presente expediente como
asunto total y definitivamente concluido.- Así lo acordó y firma el
C. LIC. _____.- PROCURADOR AUXILIAR GENERAL
DE LA PROCURADURIA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO.

T. DE A.

T. DE A.

PROCURADOR AUXILIAR FEDERAL

LIC.