



ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

ACATLAN - U.N.A.M.
DERECHO

“ANALISIS DEL TRAMITE DE LOS CONFLICTOS
COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA”

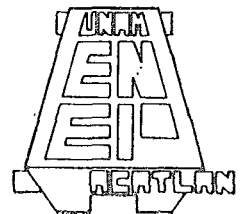
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :
ALICIA NAVARRO RODRIGUEZ

M-6030090

ACATLAN, EDO. DE MEXICO, 1981





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

JUAN NAVARRO CHAVEZ,
CONSUELO RODRIGUEZ C.

*Por su esfuerzo y sacrificio, haciendo
posible mi formación como persona y
profesionista.*

A MIS HERMANOS:

Como aliento de superación. En quienes encontré el apoyo que me impulsó hacia la meta final.

Con todo cariño al
ARQ. AURELIO ZAMORA ALATORRE,
por su estímulo para llegar al
término de mi Carrera.

Para el Maestro:
ENRIQUE PAREYON SALAZAR,
agradeciendo su ayuda para la
terminación de este trabajo.

Muchas

Gracias

Maestro...

"ANALISIS DEL TRAMITE DE LOS CONFLICTOS
COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA"

ANALISIS DEL TRAMITE DE LOS CONFLICTOS DE
NATURALEZA
ECONOMICA.

C A P I T U L A R I O:

INTRODUCCION.	1
CAPITULO I.- Antecedentes Históricos.	4
CAPITULO II.- Concepto de Conflictos.	34
CAPITULO III.- Clasificación de los Conflictos.	43
CAPITULO IV.- Características de los Conflictos	53
CAPITULO V.- Artículo 123 Constitucional	58
CAPITULO VI.- Procedimiento de 1931	63
CAPITULO VII.- Procedimiento de 1970.	85
CAPITULO VIII.- Procedimiento de 1980	100
CAPITULO IX.- Terminación de las Relaciones Laborales .	106
CAPITULO X.- Consideraciones para Conclusiones	123
CAPITULO XI.- C o n c l u s i o n e s	127
B i b l i o g r a f í a	132

M-003070

INTRODUCCION

I N T R O D U C C I O N

Este trabajo consiste en conocer los conflictos colectivos de naturaleza económica a fondo, sus procedimientos, su evolución, que se han sucedido a través del tiempo.

Los conflictos siempre han existido, desde la antigüedad, donde se presentaban entre las pequeñas asociaciones o agrupaciones de artesanos, etc., que no eran de pleno reconocimiento.

Adquirieron mayor fuerza en los países europeos a fines del siglo XVII y principio del XVIII. Donde los conflictos llevados a cabo por la clase trabajadora o proletaria su cedia como consecuencia de la introducción de maquinaria industrial y el desplazamiento de mano de obra por parte de los trabajadores; el respaldo que el Gobierno daba al patrón era con frecuencia o casi siempre, consecuencia a todo ello. Surgieron algunas revoluciones tanto en contra de los Gobiernos despóticos que tenían en el caos y terror a la Ciudadana por los abusos constantes que emplearon, como también por el desplazamiento de que fue objeto la clase proletaria en las industrias existentes.

Existió en México algo similar a los países europeos donde la clase trabajadora era explotada por la clase patronal, trabajando de sol a sol y con un sueldo mísero, sin garantías ni atención médica, e imperaba una insalubridad constante en los lugares donde prestaban sus servicios.

A mediados del siglo XIX existieron algunas agrupaciones que no tuvieron reconocimiento pleno, como fué la primera huelga que estalló en el año de 1871 la de trabajadores-tejedores de la Fábrica "La Montañesa" de Tlalpan, D.F. Si-guiendo la de los mineros de Pachuca y otras más, donde obtu-vieron algunos logros de escasos beneficios.

Hubo un tiempo en que las asociaciones o agrupaciones estaban prohibidas. En el Gobierno de Porfirio Díaz la clase trabajadora se encontró en las peores condiciones, des-protegida completamente y si en beneficio para la clase pa-tronal por que era respaldada por el Gobierno. Cuando la clase trabajadora tenía o veía la oportunidad de asociarse o agruparse así como realizar alguna huelga, inmediatamente se empleaba la fuerza pública, fué en donde perdieron la vida - muchos trabajadores. Las huelgas eran consideradas por el - Gobierno como acto ilícito, como acto fuera de la Ley y eran sancionadas penalmente o paralelamente. Dado lo contrario - en la actualidad, puesto que la clase trabajadora está prote-gida completamente.

Como consecuencia de la reducción de salarios por -- parte de los empresarios, estallaron las huelgas que realiza- ron los trabajadores de Cananea y Río Blanco, llevándose a -- cabo otras más en apoyo mutuo, razón por la cual los patro- nes de las fábricas de hilados y tejidos, realizaron el pri- mer paro, que trajo graves consecuencias, resultado de la -- sangre derramada por esos mártires.

Fué así como tuvo nacimiento en nuestra Constitución

el Artículo 123, los anhelos deseados y aplicados por el - - Constituyente de 1917, este Artículo que es de tipo social y en beneficio para la clase trabajadora. El Derecho Social - responde a una nueva concepción del derecho del hombre. His - tóricamente surge como consecuencia, como una antítesis con- - tra la clásica concepción liberal del derecho y del Estado, - condicionado por la nueva industria y por los grandes alcan- - ces de la ciencia y de la técnica moderna.

El Derecho Social se basa en relaciones de integra- - ción dinámica, en donde se basta únicamente la mera coordina- - ción, la supra o la subordinación, que consideraban las so- - ciedades y los derechos anteriores, antes que una actividad- - destructiva requiere y supone una actividad dinámica creado- - ra y constructora frente a los pequeños y grandes problemas - que plantea nuestro tiempo. El derecho social responde a - - grandes movimientos, realizaciones e ideales de la Revolu- - ción Mexicana, sobre todo en materia obrera, agraria, educa- - tiva y asistencia social.

CAPITULO I
ANTECEDENTES HISTORICOS

ANTECEDENTES HISTORICOS

La primera Revolución Social del siglo XX, nació y en contró su más bella cristalización histórica en la Constitución de 1917. Antes de esos años se dieron esfuerzos en defensa de los hombres, ocurrieron hechos y se expusieron - - ideas, pero no se había logrado reglamento alguno que devolviera al trabajo su libertad, su dignidad, perdidas en los - siglos de la actividad, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había declarado la idea que ha al canzado un perfil universal; el derecho del trabajador son los nuevos derechos de la actividad, de la servidumbre y del derecho civil de la burguesía, ni se había declarado la idea - que ha alcanzado un perfil universal, el derecho del trabajo son los nuevos derechos de la persona humana, paralelos y ba se sin la cual no son posibles los viejos derechos del hombre.

En los siglos de la Colonia, en las Leyes de Indias, - España creó el monumento legislativo más humano de los tiempos modernos, esas Leyes cuya inspiración se encuentran en - el pensamiento de la Reyna Isabel la Católica, estuvieron -- destinadas a proteger al indio de América, al de los anti- - guos imperios de México y Perú, y a impedir la explotación - despiadada que llevaban a cabo los encomenderos.

En los primeros años de la Colonia, se entabló una -- pugna ideológica entre la ambición del oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros, las Leyes

de Indias llevan el sello del conquistador. Fray Bartolomé de las Casas reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política no eran iguales de los vencedores.

El sistema de los gremios en la época de la Colonia -- fue sensiblemente diferente del régimen corporativo europeo, en el Viejo Continente, las corporaciones disfrutaron de una gran autonomía y el Derecho que dictaban en el terreno de la economía para regular las relaciones de trabajo de los compañeros y aprendices, valía por voluntad de ellas, sin necesidad de homologación alguna. En la Nueva España, por lo contrario las actividades estuvieron regidas por las Ordenanzas de los gremios. Allá las corporaciones fueron por lo menos -- en un principio, un instrumento de libertad, en América, las Ordenanzas y la organización gremial fueron un acto de poder de un gobierno absolutista para controlar mejor la actividad de los hombres.

En Alemania, en Francia o en Italia, las corporaciones regulaban la cantidad y la calidad de las mercancías y -- determinaban los salarios y la disciplina de los talleres, -- según el juicio que se formaban los maestros de las necesidades de los mercados.

En la Nueva España el sistema de los gremios ayudaban a restringir la producción en beneficio de los comerciantes de la península, y por otra parte, las ordenanzas contenían numerosas disposiciones, si bien los maestros gozaban de -- de cierta autonomía para dictar las reglamentaciones comple-

mentarías.

La Ley del Ocho de Junio de mil ochocientos trece, autorizó a todos los hombres avencindados en las Ciudades del-reyno a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran convenientes sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio.

El Decreto Constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia del jefe de las tropas - liberadoras José María Morelos y Pavón, con un hondo sentido libera y humano, declaró en su Artículo 38:

"Ningún género de cultura Industrial o Comercial, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que formen la subsistencia Pública."

En el año de mil ochocientos trece, el párrafo doce - de los sentimientos de la Nación Mexicana, presentado por Morelos al Congreso de Anáhuac, reunidos en la Ciudad de Chilpancingo, expresa:

"Que como, la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que -- obliguen a constancia y patrimonio, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el -- jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapina y el hurto."

Los historiadores de México han hecho notar que la --

(1). Mario de la Cueva, El Derecho Mexicano del Trabajo. -- Pág. 41. Cuarta Edición.

condición de los trabajadores no sólo mejoró, sino más bien sufrió las consecuencias de la crisis política, social y económica en que se debatió la sociedad fluctuante.

La Revolución de Ayutla, para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia, la libertad y la justicia para sus hombres, representa el inicio del triunfo del pensamiento individualista y liberal, por que lo más importante - para los hombres de entonces era poner fin a la dictadura de Antonio López de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas declaraciones de derechos, a mediados del siglo XIX se vivió la etapa de la Revolución Francesa y de ahí que los problemas del trabajo y del campo quedaran en cierta forma relegados.

Cuando los soldados de Juan Alvarez y Comonfort arrojaron del poder al dictador, convocaron al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente, que se reunió en la ciudad de México durante los años de mil ochocientos cincuenta y seis y cincuenta y siete.

La Declaración de Derechos de aquella asamblea, es uno de los más bellos documentos jurídicos del siglo XIX y posee, de acuerdo con el pensamiento de su tiempo, un sentimiento individualista y liberal.

Los artículos cuarto, quinto y noveno son particularmente importantes, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos persoo

nales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento." (2).

Y a la libertad de asociación, también se refieren.

En dos ocasiones se propuso al Congreso el estudio -- del Derecho del Trabajo, pero no se logró su reconocimiento -- pues el valor absoluto que los defensores del individualismo atribuían a la propiedad privada y la influencia de la escuela económica liberal, constituyeron obstáculos insalvables; -- al discutirse en lo general el proyecto de Constitución, el celeberrimo Ignacio Ramírez reprochó a la Comisión Dictaminadora, el olvido de los grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, habló del derecho del trabajo a recibir un salario justo era la tesis del Artículo Quinto y a participar en los beneficios de la producción. Es la primera voz histórica en favor de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, y sugirió que la asamblea se avocara al conocimiento de la legislación adecuada para resolver aquellos graves problemas; pero los diputados no adoptaron ninguna decisión.

Ignacio Vallarta en la sesión de ocho de agosto de -- mil ochocientos cincuenta y seis, leyó un discurso en el que expuso la explotación de que eran objeto los trabajadores y la urgencia de evitarla; concluyó diciendo, que las libertades de trabajo e industria no permitía la intervención de la Ley.

El Archiduque Maximiliano de Habsburgo, resultó un espíritu más liberal... Convencido el príncipe austriaco de -- que el progreso de las naciones no puede fincar-se en la ex--

(2).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

plotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores: el diez de abril de mil ochocientos sesenta y cinco suscribió el Estatuto provisional del Imperio y en sus Artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de "Las Garantías Individuales", prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores.

El primero de noviembre del mismo año expidió la que se ha llamado Ley del Trabajo del Imperio; libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca a la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso hebdomadario, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en donde habitaran veinte o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.

La vigencia de la Constitución de mil ochocientos cincuenta y siete confirmó entre nosotros la era de la tolerancia. Y nuestros legisladores al elaborar el Código Civil de mil ochocientos setenta, procuraron dignificar el trabajo de clarando que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento, por que el hombre no es -

ni podía ser tratado como las cosas; el mandato, el ejercicio de las profesiones y el contrato de trabajo, formaron un sólo título, aplicable a todas las actividades del hombre. Sin embargo, la condición de los trabajadores no acusa mejoras importantes en aquellos años.

En el año de 1906 al declinar la plenitud de la dictadura del General Don Porfirio Díaz, los movimientos huelguísticos de mayor trascendencia fueron los movimientos de Cananea y Río Blanco; estos dos movimientos fueron reprimidos -- con bastante crueldad para contener las ansias de liberación de las masas, recurriendo así a los asesinatos, derramamientos de sangre proletaria y otros muchos actos de violencia; en el mes de junio los obreros mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba a los empleados norteamericanos.

Es fama que el Gobernador de Sonora Izábal, aplastó el movimiento con ayuda de las tropas de los Estados Unidos del Norte.

En el mes de noviembre de ese mismo año se iniciaron las escaramuzas en la industria textil; los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres; los trabajadores se declararon en huelga pero los empresarios poblanos, convencieron a todos los dueños de fábricas para que decretaran un paro general; acudieron entonces los obreros al Presidente de la República Don Porfirio Díaz para que arbitrara en --

el conflicto; el gobierno tuvo su última oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla y marcó así su destino; su caída era cuestión de tiempo.

Pudo el Presidente señalar una nueva ruta y preparar una legislación del trabajo que se anticipara a las urgencias de la época, pero, la burguesía mexicana, heredera del conservadurismo que venía de la Colonia, consiguió que el General Díaz diera el triunfo a los empresarios; la única dádiva que lograron los obreros consistió en la prohibición del trabajo de los menores de siete años.

El día primero de julio del año de 1906, el partido Liberar, cuyo Presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa que contiene el documento pre-revolucionario más importante en favor del Derecho del Trabajo; en el están delineados claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra declaración de derechos sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones de las clases campesina y obrera y concluye, proponiendo reformas trascendentales en los problemas políticos agrario y del trabajo; en este último aspecto, el Partido Liberal recalcó la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo.

El 30 de abril de 1904, a solicitud del Gobernador José Vicente Villada, la Legislatura del Estado de México, dictó una ley, en la que se declaró que en los casos del riesgo del trabajo, debía el patrono prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses.

El Gobernador Bernardo Reyes, impulsó fuertemente el desarrollo industrial de Nuevo León y tuvo también la convicción de que era indispensable una Ley de Accidentes de Trabajo; inspirada en la Ley Francesa de 1898, las del 9 de noviembre de 1906 definió al accidente del trabajo, único de los riesgos considerados como aquel que ocurre a los empleados y operarios en el desempeño de sus labores o en ocasión de éstas, y fijó indemnizaciones que llegaban al importe de dos años de salario para los casos de incapacidad permanente total.

La inquietud social y política creció a partir de 1900, hasta hacerse incontenible en 1910: según el censo de ese año, que mantuvo su posición a lo largo de la década, la población rural, con 9 millones 745 mil personas, frente a 3 millones 861 mil de la población urbana representaba el 72% del total de los habitantes de la República; una población campesina que formaba una servidumbre de miseria, peor tratada que las bestias de carga y de tiro que usaban los amos, y una condición social que únicamente podía mantenerse por la férrea dictadura de los jefes políticos y la acción de los rurales. Por otra parte, la clase media se ahogaba frente a los cuadros de la burocracia cerrados a toda persona que no perteneciera a la clase privilegiada, los hombres despertaron por tercera vez, después de la Guerra de Independencia y de la Revolución Liberal y se prepararon para la que sería la primera Revolución del siglo XX.

Otra vez surgió el problema del Plan de Ayala de 1854;

La cuestión fundamental de aquéllos años en la condición imperiosa de cualquier acción posterior que consistía en poner fin a la dictadura gubernamental; que era tanto del General-Díaz, como de la burguesía territorial y del grupo llamado - Los Científicos.

El 5 de octubre de 1910, Don Francisco I. Madero expídió el Plan de San Luís desconociendo el régimen Porfirista y convocando al pueblo al restablecimiento de la Constitu-ción y a la introducción del principio de No Reelección; en el punto tercero hizo una referencia expresa al problema -- agrario que sería con el tiempo el punto de partida de la -- transformación de la Revolución de política en social. Los hístotoriadores discuten si en los convenios de Ciudad Juárez que pusieran fin al Gobierno del Gral. Porfirio Díaz, se enterraron los principios sociales de la Revolución, lo cierto es - que los Gobiernos de De la Barra y de Madero defendieron los anhelos y esperanzas de los campesinos y motivaron la rebe--lión del caudillo sureño Emiliano Zapata, reencarnación del alma y de los pensamientos de Morelos con la nueva bandera - de la Revolución "Tierra y Libertad".

En los años de 1911 a 1913 se sucedieron los gobier--nos de Francisco León de la Barra y de Francisco I. Madero y la traición militar de Victoriano Huerta. Una vez más se irguió el pueblo de México en defensa de su Ley Fundamental -- del Sistema Federal y de la legitimidad de sus gobernantes.- El 19 de Febrero de 1913, la legislatura del Estado de Coahuíla y el Gobernador Carranza negaron la legitimidad del usur-

pador e invitaron a las entidades federativas a luchar por sus derechos.

El Plan de Guadalupe condensó los propósitos de la lucha por el restablecimiento de la vigencia de la Constitución violada; el ejército del pueblo se llamó Constitucionalista, nombre que se aplicó después del movimiento revolucionario. De él nacieron: La nueva Constitución de 1917, la Primera Declaración de Derechos Sociales de la historia y del Derecho Mexicano del Trabajo.

La Declaración de Derechos Sociales de 1917.

Nació nuestra declaración de Derechos Sociales, fuente del Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo, como un grito de rebeldía del hombre que sufría injusticias en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller; fué el mismo grito de rebeldía del hombre que sufría injusticias en el campo, en las minas, en las fábricas y en el taller. Fue el mismo grito de la Guerra de Independencia, el que resonó también en los campos de batalla de la Guerra de Reforma. Brotó de la tragedia y del dolor de un pueblo y fue creación natural, genuina y propia del mexicano, del hombre que venía de ofrendar su vida en el combate de la revolución.

Antes de esos años, sólo existía el Derecho Civil, para que el Derecho del Trabajo pudiera existir fué preciso que la Revolución Constitucionalista rompiera con el pasado, destruyera el mito de las leyes económicas del liberalismo y derrumbara el imperio absolutista de la empresa.

Nuestro Derecho del Trabajo en la concepción actual - nunca ha sido parte del Derecho Civil, ni nació a la manera del Derecho Mercantil, lentamente desprendido del Derecho Civil; nació como un derecho nuevo, creador de nuevas ideas y de nuevos valores; fué expresión de una nueva idea de la justicia, distinta y frecuentemente opuesta a la que está en la base del Derecho Civil.

En el Derecho del Trabajo, la justicia dejó de ser -- una fórmula fría, aplicada a las relaciones, externas entre -- los hombres y se convirtió en la manifestación de las necesidades y de los anhelos del hombre que entregaba su energía -- de trabajo al reino de la economía. El Derecho del Trabajo -- de la Revolución Social Mexicana, quiso ser el mensajero y -- el heraldo de un mundo nuevo, en el cual el trabajador sería elevado a la categoría de persona y no para quedar simplemente registrado en ese título en una fórmula legal, sino para vivir como persona en la realidad de la vida social, en el -- futuro, el Derecho ya no sería tan sólo una forma de la con -- vivencia, sino una fuerza activa al servicio de la vida, un -- instrumento de la comunidad para garantizar a los hombres la satisfacción de las necesidades del orden material y espiri -- tual que impone la dignidad de la persona humana.

El 15 de julio de 1914, el Gral. Victoriano Huerta -- abandona el poder, cediendo el triunfo a la Revolución. Ca -- sí inmediatamente después, los jefes de las tropas constitu -- cionalistas iniciaron la creación del Derecho del Trabajo: -- el 8 de agosto se decretó en Aguascalientes la reducción de --

la jornada de trabajo de nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios.

El 15 de septiembre se dictó en san Luis Potosí un decreto fijando los salarios mínimos. Cuatro días más tarde se fijaron en el Estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. Mayor importancia tuvo el movimiento creador del Derecho del Trabajo en los Estados de Jalisco y Veracruz; en el primero de ellos, Manuel M. Dieguez expidió un decreto sobre jornada de trabajo, descanso semanal y obligatorio y vacaciones; Aguirre Berlanga el 7 de octubre publicó un decreto que merece el título de Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, substituido y superado por el de 28 de diciembre de 1915; jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. El 4 de octubre se impuso el descanso semanal en el Estado de Veracruz y el 19 del mismo mes, Cándido Aguilar expidió la Ley del Trabajo del Estado, cuya resonancia fue muy grande en toda la República; jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias sostenidas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera.

En el año de 1915 se promulgó en aquella entidad federativa la primera Ley de Asociaciones Profesionales de la Re-

pública, en ese mismo año, el Gral. Salvador Alvarado se propuso reformar el orden social y económico del Estado de Yucatán, a cuyo efecto expidió las leyes que se conocen con el nombre de las Cinco Hermanas; agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo; un intento de socialización de la vida.

La Ley del Trabajo reconoció y declaró algunos de los principios básicos que más tarde integrarían el Artículo 123 de la Constitución; el Derecho del Trabajo está destinado a dar satisfacción a los derechos de una clase social; el trabajo no puede ser considerado como una mercancía; las normas contenidas en la Ley sirven para facilitar la acción de los trabajadores organizados en su lucha con los empresarios; las normas legales contienen únicamente los beneficios mínimos de que deben disfrutar los trabajadores y se desarrollarán y completarán en los contratos colectivos y en los laudos del tribunal de arbitraje. La Ley reglamentó las instituciones colectivas; asociaciones, contratos colectivos y huelgas. Comprende también las bases del derecho individual del trabajo; jornada máxima, descanso semanal, salario mínimo y defensa de las retribuciones. Se encuentran también las normas para el trabajo de mujeres y de los menores de edad, las reglas sobre higiene y seguridad en las fábricas y las prevenciones sobre riesgos de trabajo. En armonía con sus principios, la Ley creó las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, encargados del conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, jurídicos y económicos; y facultó a aquellos organismos para imponer autoritariamente, en determinadas condiciones en los casos de con-

flictos económicos, las normas para la prestación de servicios, y cuando se trate de controversias jurídicas la sentencia que les pusiera fin.

El proyecto del contrato de trabajo, elaborado en el mes de abril de 1915 por una comisión que presidió el Secretario de Gobernación Rafael Zubarán Campany; fue un proyecto -- bastante completo que reguló los contratos individual y colectivo de trabajo, el segundo de los cuales, en concordancia -- con un proyecto francés de 1906 de Doumergue y Viviani, fue -- concebido como un contrato normativo.

En el Estado de Coahuila la Legislación de 1916 el Gobernador Espinosa Mireles creó dentro de los departamentos gubernamentales, una sección de trabajo en el mes de septiembre y en el mes siguiente publicó. El mismo gobernador una ley inspirada en el Proyecto Zubarán y en la Ley de Bernardo Reyes sobre accidentes de trabajo, su interés principal radica en las disposiciones que ordenaban que en los centros de trabajo se consiguieran las normas sobre la participación obrera en las -- utilidades, tal vez la primera norma legislativa.

El Gobernador Venustiano Carranza, jefe de la Revolución constitucionalista comprendió que el pueblo no se conformaba con una victoria meramente legalista y formal, que regresara a los días del Presidente Francisco I. Mader, pues equivaldría a prorrogar indefinidamente la injusticia social. En el discurso de 24 de septiembre de 1913, expresó:

"Expresa el pueblo de México que terminada la lucha armada a que convocó el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y manestuosa la lucha social. La lucha de clases, opónganse las fuerzas que --

se opongan, tendrá que estallar y las nuevas ideas so-
ciales se impondrán en nuestras masas. La cuestión no
es sólo repartir tierras y las riquezas naturales, ni
lograr el sufragio efectivo, ni abrir más escuelas. --
Es algo más grande y más sagrado; es restablecer la --
justicia, buscar la igualdad y establecer el equili--
brio de la economía nacional." (3).

La fuerza creciente del movimiento social decidió al
Jefe de la Revolución a anunciar, el 12 de diciembre de 1914,
la adopción de las medidas legislativas adecuadas para dar --
satisfacción al pensamiento nuevo y de las esperanzas del --
pueblo:

"Leyes agrarias que favorezcan la formación de la-
pequeña propiedad, disuelvan los latifundios y resti-
tuyan a los pueblos las tierras de que fueron injuus-
tamente despojados; legislación para mejorar la condi-
ción del trabajador rural, del obrero, del minero y, --
en general, de las clases proleterias; revisión de --
los códigos civil, penal y de comercio."

De esa época proceden la Ley de Relaciones Familiares,
que modernizó la familia estableciendo la igualdad entre el-
hombre y la mujer e introduciendo el divorcio, y la Ley de 6
de enero de 1915, obra de Luis Cabrera, que sirvió de base a
la Reforma Agraria.

El 14 de septiembre de 1916, Carranza convocó al pue-
blo para que eligiera representante a una Asamblea Constitu-

(3).- Mario de la Cueva. Obra Citada, Página 47.

yente que determinara el contenido futuro de la Constitución. En la exposición de motivos del Decreto se dijo:

"Si bien la Constitución de 1857 fijó el procedimiento para su reforma, esa norma no podía ser un obstáculo para que el pueblo, "titular esencial y originario de la soberanía", según expresa el Art. 39 de la Constitución, "ejercitará el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de su gobierno." (4).

El Artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la Frac. X del Art. 73 se militaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo. En el Art. Quinto, los redactores del Proyecto agregaron un párrafo al precepto correlativo de la vieja Constitución, limitando a un año la obligatoriedad de contrato de trabajo, ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada.

En el mes de diciembre de 1916, las diputaciones de Veracruz y Yucatán presentaron dos iniciativas de reformas al citado Artículo, en las que propusieron algunas normas concretas en favor de los trabajadores. La Comisión encargada de dictaminar sobre el Proyecto del Artículo Quinto incluyó en él, el principio de la jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industria de las mujeres y los niños y consiguió el descanso hobbomedario.

Don Francisco Lizardi, en su discurso sostuvo que las adiciones al Artículo Quinto estaban fuera de lugar y que de

(4).- Euquerio Guerrero.- Manual de Derecho del Trabajo.- Página 21.

bían reservarse para el momento en que se discutiera la facultad concedida al Congreso de la Unión para legislar en asuntos de trabajo.

Héctor Victoria diputado obrero en Yucatán. Su discurso tiene el mérito de la improvisación y de provenir de un obrero y es la prueba de que la idea del derecho del trabajo brotó de la vida mexicana, como un grito de rebeldía de quienes habían sido víctimas del contrato de arrendamiento de servicios. En un párrafo brillante habló de la necesidad de fijar las bases Constitucionales de la legislación futura:

"El Artículo Quinto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, creación de tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición de trabajo nocturno de las mujeres y niños, accidentes, seguros, indemnizaciones, etc." (5).

En el discurso de Héctor Victoria está la idea fundamental del Artículo 123: La Constitución debería señalar las bases fundamentales para que las legislaturas locales expidieron las leyes del trabajo, Victoria pensaba que el derecho del trabajo necesitaba una adecuación constante a las realidades sociales y a las necesidades de los trabajadores; las leyes del trabajo, a su vez, debería ser también genera-

(5).- Euquerio Guerrero.- Obra citada.- Página 25.- Cuarta Edición.

les, a fin de que en las convenciones colectivas y en las resoluciones de los organismos de conciliación y arbitraje se fijaran las condiciones concretas de trabajo para las empresas o ramas industriales.

Heriberto Jara principió el combate contra la doctrina tradicional del Derecho Constitucional; para la concepción burguesa individualista y liberal, dijo, el contenido de las constituciones debía limitarse al reconocimiento de los derechos individuales del hombre y a las normas relativas a la organización y atribuciones de los poderes públicos:

Froylán C. Manjarrez, insinuó la conveniencia de que "se dedicara un capítulo o título de la Constitución a las cuestiones de trabajo". Y en la sesión siguiente propuso por escrito que el problema de los derechos de los trabajadores se separara del artículo Quinto e integrara un título especial.

Alfonso Cravioto pronunció uno de los bellos y brillantes discursos del trascendental debate, de él procede la idea del derecho constitucional del trabajo como los nuevos derechos de la persona obrera, paralelos a los viejos derechos del hombre.

El jefe de la Revolución tuvo noticias del debate y comprendió que la decisión de la samblea ya estaba adoptada. Con la visión que corresponde al estadista, Carranza decidió adelantarse a los oradores diputados y comisionó al Licenciado José Natividad Macías para que apoyara la adopción en un título especial sobre el trabajo. En cumplimiento del encargo, Macías, posteriormente rector de la UNAM, pronun--

ció un valioso discurso, en el que expuso los principios que en su opinión deberían constituir las columnas del futuro -- derecho del trabajo y leyó varias disposiciones de un proyecto de Ley que había redactado por encargo del mismo Venustiano Carranza.

Al concluir el debate, Macías y Pastor Rouaix, Secretario de Fomento en el gabinete constitucionalista, designados aparentemente para integrar la Comisión que redactaría el proyecto de nuevo título sobre el trabajo, invitaron al Licenciado Lugo y al Diputado De los Ríos para que completaran el pequeño comité.

Con base a los Proyectos de José Trinidad Macías, la comisión formuló un anteproyecto, sobre el que cambió impresiones con un grupo de diputados y del que salió el proyecto final que se turnó a la Comisión del Congreso encargada de presentarlo a la Asamblea. En su dictamen, la Comisión conservó la mayor parte del texto original. Hizo algunos cambios, modificó varias disposiciones, y adicionó otras y propuso algunas fracciones nuevas. Después de una breve discusión, el Artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917.

En la historia de nuestro derecho del trabajo se pueden señalar tres grandes momentos:

El primero se dió en la Asamblea Constituyentes de Querétaro, cuando los diputados, al concluir unos bellos y profundos debates lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un conjunto de principios e instituciones que aseguren constitucionalmente condiciones justas de prestaciones de servicio, a fin de que los trabajadores pudieran com-

partir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura.

El segundo momento fue la consecuencia y la consituación del Artículo 123 de la Constitución; se inició con la legislación de los Estados y culminó con la Ley Federal del Trabajo de 1931.

El tercero de los momentos está constituido por los treinta y siete años que acaba de cumplir la Ley Federal del Trabajo; si la Declaración de Derechos de la Asamblea Constituyente es igualabe por la grandeza de su idea, la Ley Federal del Trabajo ha sido y es uno de los medios que han apoyado el progreso de la economía nacional y la elevación de las condiciones de vida de los trabajadores; la armonía de sus principios e instituciones, su reglamentación de los problemas de trabajo, la determinación de los beneficios mínimos que deberían corresponder a los trabajadores por la prestación de sus servicios, la fijación de las normas para el trabajo de las mujeres y de los menores, la consideración de algunos trabajos especiales, como la actividad ferrocarrilera o el trabajo de los marinos, la ordenación de los principios sobre los riesgos de trabajo, el reconocimiento y la afirmación de las libertades de coalición sindical y de huelga, la declaración de un derecho procesal autónomo, hicieron posible que el trabajo principiara a ocupar el rango que le corresponde en el fenómeno de la producción.

A su vez, las libertades de coalición sindical y de huelga, permitieron la organización, cada vez más fuerte, de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajado-

res, los que pudieron exigir, en ocasiones recurriendo al -- procedimiento de la huelga, la celebración de contratos co-- lectivos, en la mayoría de los cuales se han obtenido, a lo-- largo de los treinta y siete años de vida de la Ley, benefi-- cios superiores a los previstos por el legislador en 1931.

Por su parte, las Juntas de Conciliación y Arbitraje-- han creado una jurisprudencia progresista, inspirada en los-- principios de justicia social que derivan del Artículo 123,-- la que ha servido para precisar las disposiciones de la Ley-- y para llenar algunas lagunas.

Pero nuestra realidad social y económica es muy dis-- tinta en la actualidad de la que contempló la Ley de 1931; -- en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de -- crecimiento y progreso en tanto que, en nuestros días, el de-- sarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comercia-- les, nacionales e internacionales, han determinado una pro-- blemática nueva que exige una legislación que al igual que -- su antecesora, constituye un paso más para ayudar al progre-- so de la Nación y para asegurar al trabajo una participación -- justa en los beneficios de la economía.

Es cierto que el proyecto tiene la tendencia a conce-- der a los trabajadores en general algunos beneficios que no-- se encuentran consignados en la Ley vigente, pero conviene -- hacer notar, en primer lugar, que la legislación del trabajo -- no puede ser un derecho estático, sino, al contrario, para -- llenar su función tiene que ser un derecho dinámico que pro-- cure, sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar -- el progreso general del país, mejorar las condiciones de vi--

da de los trabajadores.

La Revolución Mexicana tuvo como una causa fundamental, la difícil condición por la que atravesaban las clases-campesina y trabajadora y su propósito fue, y así quedó consignado en los artículos 27 y 123, asegurar a los integrantes de aquellas dos clases, un nivel de vida compatible con las necesidades y las exigencias de la persona humana. Constantemente han repetido los gobiernos revolucionarios, y ésta es la norma de conducta que rige la administración actual, que si bien el gobierno debe contribuir al desarrollo de la industria, de la agricultura y del comercio, a fin de que se aumente la producción, también lo es que el crecimiento de la industria y de sus productos, no puede beneficiar a un solo grupo, sino que debe extenderse a todos los sectores de la población mexicana.

El verdadero progreso de un país consiste en que los resultados de la producción aprovechen a todos y permitan a los hombres a mejorar su nivel de vida.

Por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han consignado en sus cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores muy superiores a los que se encuentran contenidos en la Ley Federal del Trabajo, pero estos contratos colectivos que generalmente se aplican en la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y de la pequeña industria, la mayoría de los cuales que representan un

porcentaje mayoritario en la República, están colocados en condiciones de inferioridad respecto de los trabajadores de la gran industria. Esta condición de desigualdad no puede -- perpetuarse, por que la Ley dejaría de cumplir su misión y -- por que se violaría el espíritu que anima el Artículo 123. -- Al redactarse el proyecto se tuvieron a la vista de contra- -- tos colectivos más importantes del país se les extrajo de -- ellos aquellas instituciones más generalizadas.

Entre ellas se encuentra el aguinaldo anual, los fon- dos de ahorro y prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones. Sin embargo, -- el proyecto no se colocó en el grado más alto de esos contra- tos colectivos, pues se consideró que muchos de ellos se re- lacionan con las empresas o ramas de la industria más próspe- ras y con mejores utilidades; por lo que no podrían extender- se a otras empresas o ramas de la industria en las que no se dan aquellas condiciones óptimas; por el contrario, el pro- yecto se colocó en un grado más reducido, dejando en liber- tad a los trabajadores a fin de que, en la medida en que lo- permita el progreso de las empresas o ramas de la industria- pueden obtenerse beneficios superiores a los consignados en- la Ley.

Motivo especial de preocupación ha sido la cuestión -- relativa a la transformación de las empresas y a la consi- -- guiente utilización, que debe realizarse periódicamente, de- maquinaria nueva y de procedimientos nuevos para la produc- ción. Como no era posible establecer normas fijas y rígidas- se establece el principio, que no está consignado en la le--

gislación vigente, de que los trabajadores y las empresas podrán convenir en los términos y condiciones para la implantación de maquinaria nueva, y cuando no sea posible llegar a un convenio, el proyecto, a fin de facilitar la solución del problema, crea un procedimiento breve, pero permitirá a las empresas obtener en las Juntas de Conciliación y Arbitraje la solución rápida de los problemas.

Algunas de las disposiciones del Artículo 123, no obstante el tiempo transcurrido desde la fecha en que la Asamblea Constituyente expidió la Constitución, no ha podido cumplirse, de manera especial el precepto que impone a los patronos la obligación de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Estructura General del Proyecto:

El Derecho del Trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo. Esta consideración condujo a la formulación de una sola Ley que, al igual que su antecesora, abarcan todas las partes que se componen el Derecho del Trabajo. No obstante por razones técnicas y de la misma manera que la Ley vigente se dividió el proyecto en las partes siguientes:

La primera contiene los principios e ideas generales.

La segunda se ocupa de las relaciones individuales del trabajo y comprenden las normas que regulan la formación, suspensión y disolución de las relaciones de trabajo, los de

rechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, el trabajo de las mujeres y de los menores y las reglamentaciones especiales, como el trabajo de las tripulaciones aeronáuticas o el de los deportistas profesionales.

La tercera parte trata de las relaciones colectivas - de trabajo y se integra con los capítulos sobre la colisión, sindicatos, contratos colectivos, suspensión y terminación - de las actividades de las empresas y huelga.

La cuarta está dedicada a los riesgos de trabajo; es indudable que esta reglamentación pertenece actualmente al - derecho de seguridad social, pero se la incluyó en el precepto tomado en consideración, por una parte, que la Ley del -- Seguro Social aún no se extiende a todos los trabajadores de - la República y, por la otra, que dicha Ley se remite expresa - mente a la Ley Federal del Trabajo, las disposiciones relati - vas tienen un carácter provisional y que, en el futuro, la - Ley del Seguro Social deberá extenderse a todos los trabaja - dores y contener la totalidad de sus principios.

La quinta parte se refiere a la prescripción de las - acciones de trabajo.

La sexta tiene como materia las autoridades del traba - jo, que son los organismos estatales destinados específica - mente a la vigencia, cumplimiento y aplicación de las normas de trabajo.

La séptima parte comprende el derecho procesal del -- trabajo.

La octava parte contiene los principios que determinan

los casos de responsabilidad de las autoridades, de los trabajadores y de los patrones y las sanciones aplicables.

Principios y Conceptos Generales:

El título primero contiene los principios y conceptos generales que deben servir de base a la interpretación y - aplicación de las normas de trabajo.

El Artículo lo fija el campo de aplicación de la Ley, limitando el Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución.

Las finalidades de la Legislación del Trabajo señaladas en los Artículos 2o. u 3o. se resumen en las siguientes:

"La finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse del derecho del trabajo se habla de la justicia de la justicia social -- que es el ideario que forjaron los constituyentes de 1917 en el Artículo 123." (6).

Con base en esa idea, se establece que el trabajo es un derecho y un deber social, que no es un artículo de comercio, por que se trata de la energía humana de trabajo, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo - presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

El Artículo 5o. fija los caracteres formales del dere

(6).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, 1977. Pág. 8, 9, 10.

cho del trabajo; son normas de orden público, circunstancias que les otorga el carácter de derecho imperativo, lo que excluye la renuncia, por parte de los trabajadores, de sus derechos, beneficios y prerrogativas.

Los Artículos 80. y 90. contienen los conceptos de -- trabajador en general y de trabajador de confianza:

Trabajador de confianza; tiene una gran importancia -- para la administración de las empresas; en la legislación ví gente, se analizaron dos sistemas que han sido propuestos -- por la doctrina: empresas a crear sucursales, agencias u -- otras unidades semejantes, independientes las unas de las -- otras, pero sujetas todas a la administración general. Esta división ha impuesto en la vida moderna la necesidad de distinguir entre empresas y establecimiento. El proyecto recogió estas ideas en el Artículo 16:

La empresa es la unidad económica de producción de -- bienes o servicios, la organización total del trabajo y del capital bajo una sola dirección y para la realización de un fin, en tanto el establecimiento es una unidad técnica que -- como sucursal, agencia u otra semejante, disfruta de autonomía, técnica, no obstante lo cual forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada como unidad superior.

El Artículo 17 señala cuáles son las fuentes formales del Derecho del Trabajo, el derecho del trabajo del siglo pa sado era un capítulo del Derecho Privado, Civil y Mercantil, pero el nuestro, desde el año en que se promulgó la Constitu ción vigente, conquistó su autonomía como una rama jurídica independiente.

Por otra parte, nuestro Derecho del Trabajo tiene su fuente en el Artículo 123 Constitucional, lo que le da el rango de un ordenamiento reglamentario de la Constitución. Partiendo de estas ideas, se reconocen como fuentes del Derecho del Trabajo:

La Constitución, las leyes del trabajo y sus reglamentos, los tratados internacionales debidamente aprobados; los principios generales que deriven de dichos ordenamientos los principios generales del derecho, de conformidad con la fórmula del Artículo 14 de la Constitución, los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad. El Artículo 16 no menciona el derecho común, en primer lugar, por que este término no es ambiguo y en segundo, porque cuando contenga principios generales se aplicará en la vida del Derecho del Trabajo de conformidad con la ya citada fórmula del Artículo 14 de la Constitución.

El proyecto consagra como norma general interpretación de la realización de las finalidades del Derecho del Trabajo, señalada por los Artículos 20. y 30. que son la justicia social la idea de la igualdad, libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres que presten sus servicios un nivel de vida decoroso. El Artículo citado adoptó, además, un principio universalmente reconocido; en caso de duda debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador.

CAPITULO II
CONCEPTO DE CONFLICTOS

CONCEPTO DE CONFLICTOS

La palabra conflicto, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina confligere, que significa combatir y - por extensión combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, - compromiso, grave situación, situación desgraciada y de difícil salida.

La voz es sinónimo del término colisión del colissio; derivado verbal del coligere que significa chocar, rozar.

Conflicto Colectivo de Trabajo. La oposición o pugna manifestada entre un grupo de trabajadores y uno o más patrones. Frente al individual, se ha caracterizado el conflicto-colectivo por la pluralidad de litigantes (Belella), por estar en juego los intereses abstractos de la categoría - - (Jaeger), por interesar las divergencias al grupo no como suma material de individuos, sino como representantes de una - comunidad definida de intereses (Zanobini), por referirse a las contiendas sobre relaciones obligatorias intersindicales (Asquini). El conflicto es colectivo cuando atañe al grupo - no por sus relaciones individuales de trabajo, sino en consideración a los intereses y derechos de ese mismo grupo concebido autónomamente. A veces el despido de un solo obrero, -- por aspectos singulares puede originar un conflicto colectivo, por solidaridad de otros trabajadores; por el contrario, el despido de la totalidad de los obreros de una empresa, -- por cierre de fábricas, puede quedar localizado, en uno o varios demandados, como individual o acumulativo, según P. Rodríguez.

Las formas usuales, legales o posibles para la solución de los conflictos colectivos son éstas: a) discusión y negociación directa; b) conciliación; c) mediación; d) arbitraje voluntario; e) investigación y encuesta; f) arbitraje obligatorio; g) investigación judicial; h) legislación. (v. competencia, cuestión de competencia, Jurisdicción). (7).

Conflicto de Trabajo. El término conflicto, expresa el mexicano J. J. Castorena, cuyo sentido de choque, de combate, es innegable, ha tomado definitivamente en Derecho Industrial carta de naturalización para expresar, dentro de él, lo que en Derecho Común se llama pleito. Los conflictos de trabajo son los choques que se producen como consecuencia de las relaciones entre patrones y obreros, pudiendo ser individuales (como reclamaciones, quejas y litigios). Individuales (como reclamaciones, quejas y litigios). Y colectivos (la huelga y el lock out). (v. Conflicto colectivo e individual de trabajo; Lock out"). (8).

Conflicto Individual de Trabajo. El surgido como consecuencia de las relaciones directas entre un patrono y un obrero, y que define intereses personales de los contratantes; como cuando un obrero es despedido sin justa causa y formula la oportuna reclamación para obtener la nulidad del despido o la correspondiente indemnización, o ambas cosas a-

(7).- Diccionario Jurídico.- Guillermo Cabanellas. Ed. Buenos Aires. Páginas 468 y 469.

(8).- J. J. Castorena.- Tratado de Derecho Obrero.- México - 1942. Página 590.

la vez; siempre de acuerdo a lo establecido con los contratos individuales, en los pactos colectivos de condiciones de trabajo y en las Leyes que regulan la materia. (v. Conflicto Colectivo de Trabajo).

En su acepción jurídica, existen una variedad de definiciones de lo que debemos entender por conflicto de trabajo; de dichos conceptos destacamos los siguientes:

"Los conflictos de trabajo son las diferencias que suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo. (9).

Sin duda la definición mejor elaborada es la del Profesor Mario de la Cueva, aunque él mismo expresa la imposibilidad de encontrar una fórmula perfecta y tiene razón por -- que precisamente en su definición se incluye el definido y -- se omiten los lazos respectivos de suspensión y resolución -- de las relaciones individuales o colectivas, la constitución de nuevas condiciones laborales así como los hechos que tienen conexión con el trabajo. No por otra parte la propia terminología del Artículo 123 Constitucional supone el contenido de los conflictos como controversias; choques, etc., estableciendo como sinónimo de vocablos de conflictos o diferencias que hacen defectuosa la definición del maestro mencionado que toma como esencia del otro. En efecto, la Fracción XX

(9).- Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo II. Páginas 316-728. México 1959.

del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, dice:

"Las diferencias entre el capital y el trabajo."

Y la Fracción XXI, expresa:

"Si el patrón se niega a someter sus diferencias - al arbitraje."

Varios juristas mexicanos, entre otros, D. Ramírez -- Gronda, E. R. Estaforonini y otros, aceptan en sus libros la definición de Carnelutti; quien afirma:

"Existirán controversias de trabajo cuando alguno pretenda la tutela de su interés relativo a la pretensión de trabajo o su reglamento en contraste con su - interés de otro y allí donde éste se oponga mediante a la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos."

Esta definición es correcta desde el punto de vista - de la doctrina procesal moderna, sin embargo se considera que no encaja dentro de tradición jurídica mexicana.

El Maestro Armando Porras y López dice:

"Los conflictos de trabajo son las controversias - jurídico económicas, que surgen con motivo de la aplicación de la tutela de la Ley a la relación del trabajo individual o colectivo."

Esta definición atiende a dos aspectos: Jurídico y - económico.

En todo conflicto de trabajo siempre existen estos --

dos aspectos y con mucha frecuencia el aspecto económico inclina la balanza hacia alguna de las partes, no obstante que la otra parte tenga el derecho y el apoyo de la Ley.

Krotoschin los define así:

"Por conflicto de trabajo, en sentido amplio, se entiende las controversias de cualquier clase que hacen de una relación del derecho laboral, o sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo) o entre grupos de trabajadores y patrones (Convención colectiva de trabajo), pero también cuando -- las relacion pertinente del Derecho Laboral existe entre un empleador o un trabajador y el Estado. (10).

Pérez Botija, con más sencillez expresa:

"Con el nombre de conflictos laborales se alude a las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo. Desde un paro en masa, que pone en peligro la vida de una comunidad hasta una sanción injusta a uno de sus empleados." (11).

Cabanellas, recurriendo a la esencia misma de los conFLICTOS de trabajo, estima que esta denominación sirve:

"Para indicar la existencia de una dificultad de -

(10).- Ernesto Krotoschin.- Introducción de Derecho del Trabajo. Buenos Aires, 1948. Tomo II. Página., 35.

(11).- Pérez Botija Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Madrid, 1957. Página 296.

intrincada solución de cualquier clase que sea entre el patrono y los trabajadores a su servicio, uno, varios, o la totalidad siempre que se origine en el trabajo." (12).

Causas de los Conflictos de Trabajo.

Los conflictos de trabajo, son manifestaciones de la lucha de clases constituyendo en nuestra época la más clara y rotunda manifestación de las diferencias sociales. La primera causa que originan los conflictos de trabajo es por el alcance de los satisfactores y siendo el obrero la clase mayoritaria y por ende la desposeída, se enfrenta a los patrones que forman la clase poseedora de los satisfactores.

La lucha de clases siempre ha existido, en las épocas prehistóricas del salvajismo y la barbarie, en donde el más fuerte dominaba al más débil y especialmente para protegerse de las fuerzas desencadenadas de la naturaleza. Con la aparición de la propiedad privada la sociedad se dividió en dos clases sociales que se llamaron en la Edad Antigua, esclavos y patricios; en la Edad Media, siervos, nobles y señores feudales; en la edad actual o del capitalismo industrial la división es de proletarios y capitalistas.

Es menester precisar que la lucha social de las épocas antigua y moderna no tienen las mismas características, - Esta pugna dentro del régimen capitalista de nuestros días, -

(12).-Guillermo Cabanellas.- Tratado de D. Laboral. Tomo III. Buenos Aires, 1949. Página 548.

tiene como clara manifestación los conflictos del trabajo.

La producción de los bienes satisfactores es el resultado del trabajo socialmente necesario es conocido que los bienes son producidos por los obreros que forman las mayorías y en cambio una minoría que la forman los patronos son los poseedores de todos los bienes. Esto se aplica dentro de la ciencia económica con absoluta claridad por medio de la plusvalía o teoría del desarrollo del valor. Por otra parte la clase mayoritaria, la clase trabajadora, precisamente como consecuencia de la Ley de la gran concentración va advirtiendo la semejanza entre la situación económica-social de unos individuos y otros hasta despertar en la clase trabajadora el fenómeno conocido por conciencia de clase.

La crisis económica, o como llaman algunos economistas "Círculos Económicos", agudizan los oídos reprimidos de los desposeídos en contra de los que se han apoderado de satisfactores hasta que finalmente estallan las luchas sociales.

Los conflictos tienen sus raíces en lo más profundo del sistema capitalista en el que vivimos, por ello los conflictos de trabajo no terminan, sino que cíclicamente aparece, ya como consecuencias de causas económicas sociales y técnicas, o ya por razones jurídicas y legales. Los conflictos de trabajo desaparecerán cuando desaparezcan el régimen capitalista por injusto e inhumano. Afortunadamente asistimos ya a sus trágicas dos guerras mundiales acaecidas en el presente siglo, las crisis económicas cada vez más amplias -

en el tiempo y más profundas en sus consecuencias económicas, son signos inequívocos de la agonía del capitalismo para ser sustituido por un sistema económico-social más justo y humano.

CAPITULO III
CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS

CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS

Establece el artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

"Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el Artículo 600, Fracción IV. (13).

La Fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional prescribe que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones infiriéndose que la competencia Federal es de excepción, al referirla a los casos expresamente señalados en el propio precepto y los artículos 527 y 528 de la Ley Federal del Trabajo son reglamentarios del mismo.

En tal virtud, la competencia por razón de materia se rige por las disposiciones contenidas en la Fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional, y en los Artículos 527, 528, 529, de la Ley Federal del Trabajo.

La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:

I.- Si se trata de Junta de Conciliación, la del lugar de prestación de los servicios.

(13).- Ley Federal del Trabajo.- 8a. Edición. 1980.- Página 450.

II.- Si se trata de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el actor que pueda escoger entre:

- a). La Junta del lugar de los servicios. Si estos se prestaron en varios lugares, la Junta de cualquiera de ellos.
- b). La Junta del lugar de celebración del contrato.
- c). La Junta del domicilio del demandado.

III.- En los conflictos colectivos, la Junta del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;

IV.- Si se trata de la cancelación del registro de un sindicato la Junta del lugar donde se hizo; y

V.- En los conflictos entre patrones y trabajadores, entre sí la Junta de Conciliación y Arbitraje del domicilio del demandado.

Los conflictos de trabajo, han sido clasificados por la doctrina y la Jurisprudencia de conformidad con dos criterios:

De acuerdo con el primero, se dividen en: Individuales y Colectivos. Según sean los intereses en juego, sean -- los de uno o de varios trabajadores, individualmente determinados, tal es el caso de las demandas para el pago de salarios, despidos, riesgos de trabajo, bien que se trate de intereses en juego, sea de uno o de varios trabajadores, individualmente determinados, tal es el caso de las demandas para el pago de salarios, despidos, riesgos de trabajo, bien -- que se trate de intereses en juego, sea de uno o de varios -- trabajadores o grupos de éstos, o sea, conflictos que afec--tán los intereses generales de las comunidades obreras.

La segunda clasificación comprende también dos tipos de conflictos, uno de naturaleza jurídica y otro de naturaleza económica.

Los primeros o sea los de naturaleza jurídica, son los que se refieren a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes en relación con casos concretos, en tanto los conflictos económicos son los que tienden a la creación o modificación de las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

Al respecto, de la Ley Federal del Trabajo vigente se desprenden las siguientes clasificaciones:

A.- En atención de las partes que intervienen (Art. - 604 de la Ley):

- a). Conflictos obrero-patronales.
- b). Conflictos inter-obreros.
- c). Conflictos inter-patronales.

J. Jesús Castorena, señala las modalidades que pueden derivarse:

"Los sujetos de derecho obrero son: el trabajador, el patrón, los sindicatos obreros, los patronales (considerando entre éstos a las federaciones que forman unos y otras de esos sindicatos). Pueden surgir conflictos, entonces, entre obreros y patrones, entre sindicatos de patrones, entre sindicatos de obreros, entre sindicatos de patrones, entre sindicatos de patrones y sindicatos de obreros, entre sindicatos de -

obreros y obreros (sean o no éstos últimos del sindicato); entre sindicatos personales y patronos y entre sindicatos obreros y patronos y entre sindicatos patronales y obreros." (14)

B.- En atención a los intereses involucrados:

a).- Individuales, cuando atañen a los intereses de los trabajadores, individualmente determinados.

b).- Colectivos, cuando estén en juego los intereses generales de los trabajadores, o un interés del sindicato.

El proceso colectivo, según las ideas de Carnelutti no se refiere a la suma de individuos, ni al proceso acumulativo, sino a que se controviertan intereses de categoría, que son distintos de los intereses particulares.

Existe por ejemplo, un conflicto colectivo cuando un sindicato reclama violaciones al contrato colectivo Ley, en forma generalizada; y no cuando varios trabajadores o el sindicato a nombre de éstos, reclaman violaciones al contrato colectivo o cualesquiera prestaciones individualizadas, en favor de los propios trabajadores.

También tiene carácter colectivo el conflicto, cuando el sindicato reclama prestaciones correspondientes al mismo como entidad, tales como cuotas retenidas, asignaciones para fomento cultural y deportivo estipuladas en el contrato colectivo, etc.

(14).- J. Jesús Castorena. Ob. Cit. Página 291.

C.- Por su naturaleza.

a). Colectivo de naturaleza jurídica. Son los que se refieren a la interpretación y aplicación de las normas jurídicas vigentes en relación con casos concretos. Por ejemplo, el cambio de titularidad del contrato colectivo, a que se refiere el artículo 389 de la Ley Federal del Trabajo.

b). Colectivos de naturaleza económica. Son los que - tienden a la creación o modificación de las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y patrones.

Aunque los conflictos individuales son generalmente de carácter jurídico, el Artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo establece que tanto el trabajador como el patrón podrán solicitar la modificación de las condiciones de trabajo cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen, lo que implica un conflicto individual de naturaleza económica, pero la Ley no señala un procedimiento especial para su tramitación.

Sin embargo, la solicitud de modificación colectiva en las condiciones de trabajo, a que se refiere el Artículo 426 de la Ley debe terminarse (según dicho precepto), de conformidad con las disposiciones para conflictos de naturaleza económica.

D.- Por las Características del Procedimiento.

a). Procedimiento ante las Juntas es de dos especies: Meramente conciliatoria y de recepción de pruebas, las que -

serán posteriormente valuadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, a un proceso breve; para los asuntos cuya cuantía no exceda del importe de tres meses de salario del trabajador.

Se rige por las disposiciones contenidas en los Artículos 745 al 750 de la Ley Federal del Trabajo.

b). Procedimiento ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se rige por las normas generales para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, contenidas en el Título XIV, Capítulo V, de la Ley.

c). Procedimientos especiales de carácter sumario:

Aparecen consignados en los Artículos 782 al 788 de la Ley, y su simplificación en el trámite obedece a que requieren una resolución particularmente urgente, según indica en su Apartado LX la Exposición de Motivos:

"El procedimiento se desarrolla en una sola audiencia de conciliación, demanda y excepciones, de ofrecimiento y rendición de pruebas y de resolución. El artículo 787 emplea intencionalmente los términos "actor y promovente", por que se consideró que, en ocasiones, no se intante una acción contra persona determinada, como puede ocurrir en los riesgos de trabajo."

d). Conflictos colectivos de naturaleza económica. Su tramitación y resolución se rige por un procedimiento especial, con arreglo a las disposiciones contenidas en el título XIV, Capítulo VII de la Ley.

e). Huelgas. Se trata de un procedimiento extraordinario, regido por las disposiciones contenidas en el Título -- VIII de la Ley y originado por la existencia de un conflicto que le antecede y lo motiva.

El proceso lo forman el conjunto de actos de las partes y del juzgador, encaminados a la realización de la jurisdicción, entendida ésta como el poder jurídico del Estado para definir el derecho en el caso concreto, la justicia del caso concreto, donde el juez interpreta y desenvuelve, con sus ciencia y conciencia, el pensamiento normativa del legislador.

El área jurisdiccional específica, asignada por el Estado a sus órganos es lo que constituye la competencia, esto es, la medida de la jurisdicción. Competencia es la atribución que tiene un tribunal para conocer de un asunto, por su naturaleza y por disposición de la Ley.

El Artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el procedimiento en los juicios laborales no está sujeto a reglas formalistas, pues basta con expresar los hechos fundamentales de las acciones y excepciones.

La acción es la posibilidad jurídicamente encuadrada de recabar los proveimientos jurisdiccionales necesarios para obtener el pronunciamiento de fondo y, en su caso, la ejecución, respecto de una pretensión litigiosa.

El Artículo 753, Fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a las excepciones.

La excepción consiste en cualquier deducción hecha -- por el demandado que contraponga un acto impeditivo o extintivo idóneo a excluir la demanda del actor.

La Fracción V del Artículo 753, dispone:

"Se tendrán por admitidos los hechos sobre los que el demandado no suscitare expresamente controversias; sin admitir prueba en contrario."

Esto significa que la simple negativa de los hechos expresados en la demanda no fundamenta las excepciones respectivas, sino que es indispensable controvertirlos, es decir, debatirlos dando la versión contraria, cuando no se consideren ciertos, con la relación de hechos correspondientes.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica se resuelve por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con carácter plenamente jurisdiccional y aplicando disposiciones expresas de la Ley Federal del Trabajo. Además en todo conflicto laboral está subyacente la controversia de intereses económicos, y por otra parte, desde el momento en que el llamado conflicto de naturaleza económica está regulado por normas jurídicas en su procedimiento y resolución, no puede dejar de considerarse como conflicto jurídico.

Por ello, la característica distintiva de los conflictos colectivos de naturaleza económica debe radicarse, no ya en la contraposición de conflictos de intereses frente a los conflictos de derechos, sino en la facultad del juzgador de crear la norma que resuelva el conflicto, estableciendo las-

nuevas condiciones en que debe desarrollarse el trabajo, pudiendo variar incluso las bases de lo solicitado en el planteamiento, mediante la sentencia colectiva, en los términos del Artículo 811 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IV
CARACTERISTICAS DE LOS CONFLICTOS

CARACTERISTICAS DE LOS CONFLICTOS

Las características de los conflictos de trabajo se han determinado por *análisis* o diferenciación con respecto a los conflictos puramente civiles o privados.

Un jurista francés en nuestra época, considera que el Derecho Civil es el Derecho de las cosas y de contenido económico, en cambio el derecho del Trabajo es profundamente humano, en este sentido, sólo es comparable con el Derecho Penal. El jurista M. B. Tissebeaum, señala el aspecto humano como primera característica de los conflicto de trabajo, eso se cree encontrar cuando dice:

"En las contiendas de derecho privado, el objeto se concreta dentro de una órbita de carácter patrimonial que afecta esencialmente al interés individual de las partes, en cambio es desplazada del eje central de la mencionada órbita del litigio, por la posición que en el mismo toma el trabajo como noción jurídica social que actúa en modo predominante, tanto en la formación de las relaciones contractuales, como en las cuestiones o divergencias que se derivan del mismo."

La segunda característica de los conflictos de trabajo la denomina el mismo jurista, despersonalización, cuando dice:

"Contribuye a destacar las diferencias entre los conflictos de trabajo privado y los de trabajo, la --

circunstancia que se observa es estos últimos, en cuanto a la despersonalización de las partes. Genéricamente y por su valor potencial, se considera que la contienda se ha producido entre el capital y el trabajo, nociones que importan asignar a las partes, una función y un sentido dentro de la contienda.

Por ello, como apunta muy bien el Maestro Mario de la Cueva, el Artículo 123 de nuestra Constitución no habla de las controversias entre trabajadores y patrones, sino de las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo.

La tercera característica de los conflictos de trabajo es el aspecto de orden público. Mientras en los conflictos de naturaleza civil o mercantil, por regla general, su trascendencia sólo interesa a los particulares, en cambio en los conflictos de trabajo toda la sociedad se encuentra interesada, muy especialmente en los conflictos colectivos de naturaleza jurídica o económica. Los conflictos de trabajo son de orden público.

La cuarta característica de los conflictos de trabajo es la siguiente: En los conflictos, las partes son tratadas en una situación de igualdad ante la Ley, entre otros motivos por que si se desprende del contenido de los Artículos 13 y 14 Constitucionales. En cambio la Ley y el tribunal, si poseen un verdadero concepto de la justicia, tiene que tratar en forma desigual a los desiguales, es decir, la Ley y los jueces del trabajo deben impartir justicia protegiendo a los seres débiles económicamente hablando.

La Ley Federal del Trabajo, ha sido considerada como un mínimo de derechos, existentes en favor de la clase trabajadora. Del propio contenido de la Ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, se desprende la última característica enunciada. En efecto, existen disposiciones como el Artículo 387 de la citada Ley, que dice:

"Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo."

Se nota la forma imperativa de la obligación impuesta al patrón y debe considerarse que se trata de celebrar un -- contrato y es principio de Derecho que todo contrato implica la voluntad libre y espontáneamente de las partes. Con una -- interpretación típicamente liberal, es indudable que el Artículo 10. y 13, 14 y 16 Constitucional.

En conclusión, los conflictos colectivos e individuales de trabajo tienen las siguientes características:

Primera. Los conflictos de trabajo son eminentemente-humanos en tanto que los conflictos civiles son, generalmente, patrimoniales.

Segunda. En los conflictos de trabajo existe una especie de despersonalización de las partes, lo que no sucede en los conflictos civiles.

Tercera. Los conflictos de trabajo son de orden público, en cambio, los conflictos civiles, son de naturaleza privada.

Cuarta. En los conflictos de trabajo, la Ley y el trí
bunal para impartir justicia, tratan desigualmente a los de-
siguales, en cambio, en los conflictos civiles, las partes -
son tratadas en una situación de igualdad por la Ley y el --
Juez.

CAPITULO V
ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

El Artículo 123 Constitucional, cuyas bases integran el Derecho Mexicano del Trabajo, está dividido en dos apartados correspondientes a diversas relaciones laborales:

El Apartado A) que rige las relaciones entre obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo como reglamentaria del - - Apartado A, contiene no sólo preceptos materiales que integran propiamente el derecho sustantivo del trabajo, sino también formales, constitutivos del Derecho Procesal del Trabajo, así como disposiciones de carácter puramente administrativo que forman el Derecho Administrativo del Trabajo.

El Apartado B) que rige exclusivamente las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, o sea entre los Poderes de la Unión, y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores.

En la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, que se refiere a las huelgas, manifiesta que éstas deben tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos -- factores de la producción armonizando los derechos del capital con los del trabajo, pero este equilibrio lo impone la clase obrera a través del ejercicio de la huelga, no el - Estado que no tiene competencia constitucional para dirimir los conflictos de huelga, a no ser que los trabajadores se - sometan a su jurisdicción. Así la Ley Federal del Trabajo -

trata de conseguir el equilibrio entre trabajadores y patrones entre sus relaciones, al mismo tiempo dispone expresamente que debe conseguirse también la justicia social.

La Ley Fundamental de 1971, que estructura en la Constitución social la Declaración de Derechos Sociales contenidas en el Artículo 123, de los derechos de los trabajadores, cuyas normas fundamentales de carácter social y económicos - aún subsisten en los textos vigentes.

Las fracciones XX, XXI, XXXI, se refieren a las autoridades establecidas para dirimir los conflictos, que surgen entre el capital y el trabajo, obreros y patrones. Los Tribunales del Trabajo son distintos e independientes de los del orden común. Se clasifican en locales y federales y reciben el nombre de Juntas de Conciliación.

Nuestra justicia del trabajo se caracteriza por estar encomendada, en su totalidad, a organismos que representan, - por una parte, los intereses y puntos de vista de los factores de la producción, trabajo y capital, por otra parte, el interés general de la Nación. De ahí la organización tripartita de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que se integran con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen su fundamento jurídico en el Artículo 123 de la Constitución, Apartado "A", Fracción XX, lo que trae como consecuencia que - - sean independientes del Poder Judicial.

Tomando en cuenta que la aplicación de las Leyes del Trabajo corresponden a las autoridades federales y locales, se conocen dos jurisdicciones, una federal y otra local.

La Organización Internacional del Trabajo está compuesta por tres sistemas para administrar justicia, aquéllos en que los jueces de orden común sigan conociendo de los conflictos de trabajo, el que establece tribunales para conocimiento de los conflictos colectivos como tribunales especiales, dejando al fuero común los conflictos laborales de carácter jurídico, jueces menores y un tercero que tiene tribunales especiales para conocer de los conflictos colectivos de naturaleza económica y conflictos jurídicos de trabajo, en este segundo caso, siguiendo los procedimientos de orden jurídico.

Los Artículos 604 y 621, fijan el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo y el Artículo 124 Constitucional.

La denominación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran plasmadas en la Fracción XX del Artículo 123 Constitucional, antes se les conocía el término de Juntas de Administración, Juntas de Avenencia, Juntas de Conciliación, Tribunales de Arbitraje.

En la actualidad, se denominan Juntas de Conciliación y Arbitraje, Junta significa reunión, se está en presencia de un órgano Colegiado, reunión de representantes de los factores en conflicto de los representantes de los patrones, de los trabajadores y representantes del Gobierno, de Concilia-

ción y Arbitraje, el proceso laboral abarca esos dos períodos.

El de conciliación, que busca avenir a las partes para que lleguen a un acuerdo respecto del conflicto planteado para evitar el juicio.

Cuando no se lleva a cabo ningún arreglo, el conflicto debe resolverse en arbitraje de acuerdo con los lineamientos legales.

El arbitraje laboral supone el juicio, la facultad de un órgano para conocer y decidir un conflicto.

El arbitraje es aplicable en el proceso laboral a todo tipo de conflictos de trabajo y el laudo es la denominación de Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO VI
PROCEDIMIENTO DE 1931

PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACION Y RESOLUCION DE LOS
CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA
DE 1931

Los conflictos de orden económico son, los que se producen por causas de esta naturaleza y se plantean con el propósito de sustituir la situación que los provoca por otra -- más favorable en las relaciones obrero patronales.

La Ley Federal del Trabajo ha consagrado un régimen - especial de procedimientos, para la sustanciación y decisión del proceso colectivo económico, en el Capítulo VII, Título - Noveno, estos procedimientos, como todos los de la jurisdicción del trabajo, se desarrollan en la vía oral con el auxilio indispensable de la escritura y sin perjuicio de exhibir todos los documentos que exige la Ley y de presentar los estudios y dictámenes técnicos por escrito.

OBJETIVOS DE LOS CONFLICTOS ECONOMICOS

Los conflictos colectivos de orden económico pueden - tener según los Artículos 570 y 571 de la Ley Federal del -- Trabajo de 1931 los siguientes objetivos:

1. El establecimiento de nuevas condiciones de trabajo.
2. Las suspensiones.
3. Los paros. Y las huelgas.

El establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, - se pueden presentar tales condiciones, tanto por los trabajaja

dores como por los empresarios, cuando en el contrato colectivo y en el reglamento interior del trabajo de determinada empresa, existen estipulaciones en el sentido de que la creación de nuevos turnos y la reforma del horario, sólo puede hacerse por acuerdo de las dos partes contratantes.

El Artículo 576 de la Ley de la materia, faculta a -- a los tribunales del trabajo para disminuir o aumentar el -- personal, la jornada o la semana de trabajo, modificar los -- salarios, y en general cambiar las condiciones de trabajo, -- en aquéllos casos en que el conflicto de que conocen es de -- orden económico.

Las Suspensiones y los Paros.

Los conflictos colectivos económicos constituyen pa-- ros provisionales y definitivos, también se tramitan conforme a los procedimientos especiales, de acuerdo con el Artículo- 579 de la Ley Federal del Trabajo, los siguientes:

Artículo 579:

"1. Falta de fondos e imposibilidad de obtener pa-- ra la prosecución normal de los trabajadores, si se -- comprueba plenamente por el patrón. (Art. 116, Frac-- ción I).

2. Falta de materia prima en la negociación, siem-- pre que no sea imputable al patrón. (Art. 116, Frac-- ción II).

3. Exceso de producción con relación a sus condi-- ciones económicas y a las circunstancias del mercado, en una empresa determinada. (Art. 116, Fracción IV).

4. Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación de una empresa determinada. (Art. 116, Fracción IV).

5. Fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión del trabajo. (Art. 116, Fracción V).

6. Falta de ministración por parte del Estado, de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que se hubieran contrarrestado trabajos o servicios, siempre que aquéllos sean indispensables. (Art. 116, Fracción VI).

7. Muerte o incapacidad del patrón, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal del trabajo."

La terminación del Contrato de Trabajo. Cuando el conflicto sea originado por las causas que en seguida se mencionan:

1a.- Por terminada la obra para la que se hubiera contratado el trabajo. (Art. 126, Fracción IV).

2a.- Por el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva. (Art. 126, Fracción V).

3a.- Por cierre de la empresa o reducción definitiva de los trabajos. (Art. 126, Fracción VI).

4a.- Por caso fortuito o fuerza mayor, si el patrón estaba asegurado al ocurrir algún siniestro, al cobrar el seguro quedará obligado a reponer el negocio en proporción al-

seguro cobrado, y si no lo hace así, pagará a los trabajadores la indemnización correspondiente.

Tratándose de liquidación judicial, deberá indemnizarse a los que presten sus servicios en la empresa, con un mes de salario, en caso de suspenderse la negociación. En caso de agotamiento de la materia de una industria extractiva, deberá indemnizarse a los trabajadores con un mes de salario. - (Art. 26, Fracción XII).

Introducción de Nueva Maquinaria.

Cuando por la implantación de maquinaria o de nuevos procedimientos de trabajo el patrón que tenga necesidad de disminuir su personal, podrá dar por terminado el contrato de trabajo con los trabajadores sobrantes, pagándoles como compensación lo equivalente a tres meses de salario, más veinte días de salario por cada año de los servicios prestados, o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo, si ésta fuera mayor. (Art. 128).

Las Huelgas.

Cuando se trate de resolver el fondo económico de las mismas siempre que los trabajadores se sometan libre y espontáneamente a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La huelga es un derecho de los trabajadores que por su naturaleza especial las Juntas sólo intervienen para calificar si el derecho se ejerció cumpliendo con los requisitos de fondo y de forma que establece la Ley. En cuanto a los pa

ros, cuya característica especial en el Derecho Mexicano se concreta a mantener los precios dentro de un límite costea--ble, se ajustan a las disposiciones de los mencionados próce--dimientos de carácter económico, por que requieren la aproba--ción previa de las Juntas para llevar a cabo.

La Ley Federal del Trabajo nos dice que la tramita--ción de los conflictos deben observarse las normas procesa--les especiales, y así lo exige la jurisprudencia que a la le--tra dice:

"Conflicto de orden económico, tramitación de los--conflictos, las normas adjetivas fijadas en la Ley Fe--deral del Trabajo, para la tramitación de los conflic--tos de orden económico, son de orden público, y los --tribunales del trabajo están obligados a acatarlas, --para estar en posibilidad de dicitar una decisión jus--tificada, haciendo que ambas partes queden colocadas--en situaciones procesales de justicia que permitan lo--grar el propósito ya apuntado; por lo que si del expe--diente original emitido por la Junta señalada como --responsable, aparece que el procedimiento seguido en--un juicio de esa naturaleza, fue irregular, por no ha--berse seguido conforme a lo dispuesto por el Artículo 579 de la Ley de la materia, en relación con lo que --estatuye la Fracción V del Artículo 116 de la misma, debe tenerse por justificado el concepto de violación hecho valer por este motivo y concederse el amparo --que por el mismo se solicite. (15).

(15). - Apéndice de la Jurisprudencia al Seminario Judicial de la Federación. México, 1955. Vol. II. Tesis 258. Pág. 498.

La Suprema Corte de Justicia vuelve a reiterar el carácter especial de los conflictos de orden económico, en la que expresamente dice:

"Conflictos de orden económico. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a acatar las -- normas que para su tramitación señala la Ley de la materia, aunque el demandado en un conflicto individual no oponga la aplicación de las normas previstas en la Ley Federal del Trabajo para la tramitación de los -- conflictos individuales, cuando se trata del ejercicio de una acción encaminada a la modificación de las diversas cláusulas del contrato colectivo del trabajo -- en vigor, que el patrón considera necesaria para el -- éxito económico de su negocio y el mantenimiento de -- la disciplina entre los trabajadores, y la Junta de -- Conciliación y Arbitraje, al emitir su laudo, considera que son aplicables las normas relativas a la tramitación de conflictos de orden económico que señalan -- los artículos 570 y siguientes de la Ley Federal del -- Trabajo, y por tanto declara improcedentes la vía in--tentada, es obvio que, en tal hipótesis, ejecuta un -- acto legalmente fundado y motivado, ya que dichas disposiciones según lo ha resuelto esta Sala en Jurisprudencia definida, son de orden público y los tribunales del trabajo están obligados a acatarlas pudiendo pro--veer a su cumplimiento con apoyo en el Artículo 14 de la Constitución Federal y el Artículo 58 del Código -- Federal de Procedimientos Civiles, supletoriamente -- aplicable, según el Artículo 116 de la mencionada Ley!"

El Artículo 571 de la Ley Federal del Trabajo dispone textualmente:

"La Junta, inmediatamente que tenga conocimiento del conflicto, procurará que se mantengan las cosas en el estado que guardaban antes de seguir aquél, recomendando que no se llegue a la huelga o al paro, o que se reanuden el trabajo si aquélla o ésta ya hubiesen sido declarados, entre tanto se hace la investigación de las causas determinantes del conflicto, de las condiciones de la industria afectada, etc., y sin que esta reanudación presuponga conformidad de las partes respecto a las condiciones de trabajo."

Es realmente difícil que los tribunales del trabajo tengan conocimiento del surgimiento de un conflicto colectivo económico a no ser que éste origine el ejercicio del derecho de huelga en cuyo caso el tribunal tiene conocimiento de él cuando se le presenta el pliego de peticiones para los efectos del emplazamiento correspondiente, o tratándose de otros conflictos, cuando se deduce ante el propio tribunal la acción procesal respectiva, de donde resulta, además, que el precepto es poco práctico.

En caso de huelga la aplicación de dicho ordenamiento sólo puede concretarse a una simple recomendación, en el momento en que se ejercita el derecho o bien cuando la huelga ha estallado insinuándose casi suplicatoriamente la reanudación de las labores, pues la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para avocarse al conocimiento del

conflicto sólo puede tener efecto en el proceso de calificación procesal o mediante la sumisión de los trabajadores a la jurisdicción del tribunal.

El paro sólo puede llevarse a cabo cuando el exceso de producción haga incosteable los precios, previa la aprobación del tribunal del trabajo.

Se puede ver que existe la idea de una tentativa de conciliación, que es admisible en otras legislaciones, como por ejemplo la italiana, en la que el legislador prefiere sobre la solución jurisdiccional, la contractual, a través de la conciliación obligatoria.

Sin embargo, en esta legislación en los conflictos de orden económico no estableció ningún procedimiento conciliatorio, como fase preliminar del proceso respectivo, y es más eliminó la intervención de las Juntas de Conciliación cuya función es esencialmente conciliatoria, encomendándosele la tramitación y decisión exclusiva del proceso económico en -- única instancia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La Ley establece con el carácter de obligatoria la -- conciliación, para el ejercicio legítimo del derecho de huelga.

La Ley Federal del Trabajo en ninguna de sus disposiciones prohíbe el otorgamiento de convenios tratándose de -- conflictos de orden económico, y sólo en el inciso b) de la Fracción XXVII del Artículo 123 Constitucional, determina la nulidad de convenios o transacciones que apliquen renuncia -- de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes-

de protección y auxilio a los trabajadores.

El interés de tutela estatal se manifiesta en favor de los trabajadores, y no como ocurre en el derecho italiano -- fascistas en que el interés supremo que deba tutelarse es el de la producción. Habrá casos en que sea factible la realización de convenios antes de iniciarse el proceso económico, -- pero esto no deja de ofrecer serios peligros por las componendas que a través de los convenios pueda ocultarse. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje sólo encierran una intervención, la mayoría de las veces inútil.

Si la tentativa de conciliación y celebración de convenios puede admitirse antes de que se plantee el conflicto-económico ante los tribunales del trabajo y en consecuencia se inicie el proceso, durante el desenvolvimiento de éste ya no procede la celebración de ningún convenio, por que esto implicaría no sólo el quebramiento de las disposiciones procedimentales establecidas para esta clase de procesos, sino privar al tribunal del trabajo de ejercer su función de regulador de la producción. Y por consiguiente, se elimina la intervención del Estado en la solución de conflictos que no, -- pueden quedar al libre juego de las partes, con peligro de socavar las bases de sustentación de la economía dirigida.

Sin embargo, si se denuncia un convenio en el proceso respectivo, con toda seguridad es aprobado por la Junta, -- siempre que de él no aparezca renuncia de derechos obreros, -- ya que el estudio del mismo implicaría intervención estatal -- que culmina con la aprobación del convenio transaccional.

Basta que se haya planteado un movimiento de huelga - para suspender cualquier procedimiento en relación con la em presa afectada de ésta se suspenden los contratos de trabajo de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 261 de la -- Ley, lo que trae consigo que no se pueda tramitar ningún -- otro procedimiento jurídico económico relacionado con los -- contratos que se encuentran en suspenso. A decir de la Supre ma Corte de Justicia en ejecutoria de 24 de abril de 1942 de Federico Cordero, manifestó que se tienen informes no comprobados que independientemente de la huelga se tramita el conflicto colectivo económico, lo cual implica ciertas violaciones al Artículo 123 Constitucional, Apartado A, Fracciones -- XVII y XVIII, por que a la luz de este precepto y de sus le yes reglamentaria, el derecho de huelga es de la más alta je rarquía frente a cualquier otro que pretenda hacer valer, -- los patrones y por que la huelga suspende de hecho y de dere cho los contratos de trabajo, de manera que estando suspendidos los contratos es improcedente de un conflicto colectivo de orden económico en relación con los mismos, y en caso de que se hiciera éste, quedaría subordinado a los efectos de -- la huelga, pues el conflicto económico no es un medio para -- combatir la huelga ni es contra partida de la misma.

Demanda y Contestación, en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La demanda en el proceso colectivo económico es un me dio de exteriorización de la acción colectiva económica y de be sujetarse en términos generales, a los requisitos que es pecifica el Artículo 580 de la Ley Federal del Trabajo y ade

más consignar los hechos materia del conflicto y precisar -- los puntos petitorios y fundamentos de los mismos, de conformidad con lo prescrito en el Artículo 440 de la misma Ley La boral.

El ejercicio de la acción colectiva económica en la demanda en sentido estricto, por parte de los sindicatos o coaliciones obreras, conforme a las normas de procedimiento establecidas en el Capítulo VII del Título Noveno de la Ley, no exige el cumplimiento de ningún otro requisito particular fuera del general. Pero cuando por los patrones o coalición patronal, para la suspensión, tramitación de los contratos colectivos de trabajo establecimiento de nuevas condiciones laborales o paros, entonces la demanda tiene carácter estricto y debe contestar los requisitos que establece el Artículo 440, y además, cumplir con lo prevenido en el Artículo 580, que dispone que se acompañen al escrito o bien que exhiban en su comparecencia lo siguiente:

Artículo 580:

I. Cuantos documentos públicos o privados, tiendan a comprobar la situación del negocio o la necesidad de suspenderlo;

II. Una relación de los trabajadores a su cargo -- con expresión de sus nombres y apellidos, antigüedad en el trabajo, ocupación que desempeñen, salario y familiares que de ellos dependan;

III. Una relación en la que consten los impuestos que cubren, el capital inicial y el capital actual de

la negociación, pérdidas sufridas, propiedades, rentas que cubren y que reciben inventarios; y

IV. Un dictámen formulado por un perito contador - relativo al estado de la negociación.

La contestación de la demanda es conveniente hacerla clara y precisa, exponiendo todos los hechos que fundamenten cualquier excepción o defensa, en su caso, y sin que implique aplicación rigurosa de las disposiciones que existan al respecto en el procedimiento ordinario, no hay que olvidar la flexibilidad de la litis por la naturaleza especial de la relación procesal económica.

Sobre los aspectos de la demanda y contestación, su contenido y efectos, aunque no sean aplicables en el proceso económico las reglas de procedimiento ordinario, son simplemente fuentes supletorias, por que tanto la demanda como la contestación y sus efectos procesales, en el conflicto colectivo económico, son enteramente distintos que los que privan los procesos jurídicos. La demanda y la contestación servirán de base a la Junta de Conciliación y Arbitraje para formarse un concepto de las cuestiones a debate o que originan el proceso colectivo económico; tan es así, que si no se contesta la demanda, no se tienen por ciertos los hechos de la demanda, como acontece en los procedimientos ordinarios, pues la relación procesal que se constituye no forma una litis rígida, por estar matizada de una acusada esencia económica o social, por lo que los tribunales del trabajo gozan de una absoluta libertad para resolver el proceso, sin atenerse a las pretensiones deducidas y excepciones o defensas opuestas.

Tramitación del Incidente de Suspensión Provisional.

En el proceso colectivo económico, pueden promoverse incidentes para obtener la suspensión provisional del trabajo, como lo es en los siguientes casos: Clausura de la negociación, reajuste de horas, de salarios, modificaciones de horas de trabajo, etc., que tienen características especiales previstas en reglas de la propia Ley Federal del Trabajo. En el procedimiento ordinario, los incidentes se resuelven de plano, sin embargo los procedimientos especiales, admiten sustanciación unos y otros se resuelven de plano, en la inteligencia de que por disposiciones expresas del Artículo 583 de la Ley, la sustanciación de los incidentes en el proceso colectivo económico se hará sin perjuicio de la tramitación que para los conflictos que los originan se establece en el Capítulo VII del Título Noveno de la Ley en estudio.

Los incidentes de que se trata son de dos clases:

- I. Incidentes que se resuelven de plano;
- II. Incidentes que requieren sustanciación.

Audiencia Inicial.

En el proceso las partes deben ser oídas, en audiencia pública, por la Junta de Conciliación y Arbitraje, considerándose esencial este trámite. Como la Ley no establece de nom in u ción específica para la audiencia, que debe celebrarse inmediatamente que se ejerza la acción procesal colectiva económica, exteriorizada por medio de la demanda se ha estimado conveniente designar audiencia inicial, por cuanto su objeto es, según el Artículo 572, que el Tribunal del Trabajo

oiga a las partes por primera vez en audiencia pública. En esta audiencia las partes pueden hacer todas las exposiciones que consideren menester, ratificar la demanda, contestar ésta, replicar, etc., sin las formalidades características de los procedimientos ordinarios.

La audiencia inicial que se deriva del mencionado Artículo 572, es obligatoria, pues en ella se plantea el conflicto y se le da oportunidad al demandado para contestar expresando sus puntos de vista, y el Tribunal para conocer en todos sus aspectos del conflicto. Se cumple con la garantía de audiencia que conforme al Artículo 14 de la Constitución es esencial en todo juicio.

Dado el carácter sumarisimo del procedimiento económico, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben evitar que la audiencia inicial se convierta por las partes en un torneo inacabable de discursos, para lo cual tendrán cuidado en lograr la concisión en las intervenciones, en función de averiguar las causas económicas del conflicto.

En relación con la comparecencia de las partes a la audiencia inicial, pueden presentarse las siguientes situaciones jurídicas:

a).- Si comparece la parte actora y la otra afectada por el conflicto establecido en la demanda, el negocio continuará su trámite de acuerdo con las reglas especiales en materia de conflictos de orden económico, debiendo hacer cada parte en dicha audiencia sus exposiciones correspondientes, inclusive la de demandada, podrá oponer las excepciones y de

fensas que juzgue convenientes, pero sin perder de vista que se trata de una relación procesal de carácter económico.

b).- Si se presenta la parte actora y no comparece la parte demandada la falta de interés que demuestra no implica que se tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo, ya que el proceso se continuará para efectos de la investigación del fenómeno económico que es materia del conflicto y - dada la naturaleza especial no pueden ajustarse las partes a un concepto estricto de litis.

c).- Cuando no comparezcan ninguna de las partes a la audiencia inicial, se suspende la tramitación del conflicto- hasta nueva promoción de la parte actora, por falta de interés procesal de ésta en la continuación del juicio.

Estas situaciones jurídicas se precisan por la naturaleza especial de la relación procesal económica y por el interés que se supone que tienen las partes afectadas por el - conflicto, en estos casos no cabe la aplicación del concepto de litis en sentido estricto, por tratarse de una relación - procesal de esencia económica.

Investigación Técnica.

Una vez que se ha realizado la audiencia inicial, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con fundamento en el Artículo 572 de la Ley en estudio, tiene la obligación de mandar practicar una investigación a fondo de las causas del -- conflicto. Esta investigación tiene el carácter eminentemen-

te técnico y se llevará a cabo por expertos en los problemas de la producción.

Primero se hace la designación de peritos, el o los peritos presentarán el informe y dictámen, después vienen -- las objeciones al dictamen y sus efectos.

La Ley impone al tribunal la obligación de practicar de oficio la prueba pericial encaminada a averiguar las causas del conflicto, no le atribuye una facultad para practicar las investigaciones técnicas de que se tratan los Tribunales de Trabajo, con apoyo en el mencionado precepto, designarán tres peritos, quienes se asesoran de dar comunicaciones, una de obreros y otra de patrones, iguales en el número de sus componentes, la comisión pericial designada por la -- Junta realiza una función pública, puesto que los peritos o expertos nombrados se constituyen en auxiliares del tribunal.

Por lo que respecta a las comisiones de obreros y patrones, la Junta los apercibirá para que designen dentro de un término prudente a las personas que va a integrar esas co misiones.

El Informe y Dictámen de los Peritos.

La función de los peritos encargados de la investigación de las causas que motivan el conflicto económico, constituye un acto técnico-jurídico del procedimiento económico. Esta función pericial se encuentra expresamente en el Artículo 573 de la Ley.

El informe y dictámen y dictámen de los técnicos, en-

cumplimiento del Artículo 575, deberán ponerse a la vista de las partes por el término de setenta y dos horas, con objeto de que en su caso formulen las objeciones que estimen convenientes. Cuando alguna, de ellas los objeten, la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 577, autoriza una especie de contraprueba pericial, cuyo ofrecimiento debe hacerse, según se deriva del texto de este precepto legal, en el escrito en -- que se formulen las objeciones al dictámen de los peritos.

Las Objeciones al Dictámen y sus Efectos.

La interpretación del Artículo 577, en cuanto al ofrecimiento de la contraprueba pericial, con anterioridad a la audiencia de pruebas en el proceso económico, ha sido claramente establecida en el sentido por la doctrina jurisprudencial que sustenta la tesis siguiente:

"Prueba pericial en los conflictos colectivos de -- orden económico. Debe ofrecerse en el escrito en que se hagan objeciones al dictámen rendido y no hasta la audiencia de pruebas, ya que dicha audiencia tiene -- por objeto no ofrecer pruebas sino rendir la pericial que se hubiere ofrecido, lo que se conforma en vista de que el Artículo 578, de la Ley Federal del Trabajo, previene que el día de la audiencia de pruebas deberá tener a la vista los libros y documentos que hubieren solicitado los peritos, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 577 y que la Junta procurará que -- los peritos precisen los puntos de vista, dirigiéndoles las preguntas que estimen convenientes, de lo que se concluye que no es en este acto cuando deba ofre--

cerse la prueba pericial, sino al hacerse las objeciones al dictámen de los peritos."

El objeto de la audiencia de pruebas es dar oportunidad a las partes para que ofrezcan y rindan sus pruebas, sin embargo la audiencia en el proceso colectivo económico no sólo tiene por finalidad el desahogo de la contraprueba pericial, sino que en dicha audiencia pueden aportarse todas las pruebas que estimen convenientes las partes, es decir, que además del desahogo de la prueba las partes pueden aportar nuevos elementos probatorios de conformidad con lo previsto en el párrafo II del Artículo 575 de la Ley.

Audiencia de Pruebas.

En el proceso colectivo económico la audiencia de pruebas sólo tiene lugar cuando alguna de las partes ha formulado objeciones al dictámen de los técnicos que investigaron las causas que motivaron el conflicto, con el propósito de que puedan aportarse nuevos elementos probatorios o disminuir el valor que se asigne por los técnicos a alguno de los consignados (Arts. 575 y 576). La Junta de Conciliación y Arbitraje, una vez transcurrido el término de setenta y dos horas de formuladas las objeciones al dictámen de los expertos. En esta audiencia, las partes pueden hacer todas las aportaciones de pruebas que estimen menester, valiéndose de todos los medios probatorios, y específicamente los que se hubieren ofrecido, cualquiera que sea su naturaleza, previstos o no en las Leyes para la justificación de las objeciones que se hubieren formulado contra el dictámen, con anterioridad a la audiencia, o las que ofrezcan en la propia au-

diencia de pruebas. (Art. 575). Los tribunales del trabajo-deberán desahogar con la mayor actividad posible las pruebas aportadas por las partes, y concluido el desahogo de las mismas, aunque no lo establece expresamente la Ley, las propias partes podrán hacer sus alegaciones orales, sin perjuicio, claro está, de presentar alegatos escritos ante el propio tribunal.

Audiencia de Resolución.

La audiencia de resolución debe celebrarse, dada la trascendencia de esta clase de procesos, por que, además, es precisamente en la audiencia de resolución según el régimen-procesal del trabajo, donde debe ser discutidos y votados todos los negocios, tanto los que se tramitan conforme al procedimiento ordinario como aquéllos que tienen tramitación especial, sobre todo tratándose de conflictos colectivos de orden económico que afectan no sólo a la clase trabajadora, si no a la sociedad.

El Laudo Económico y sus Efectos.

En cuanto a su estructura, el laudo económico no difiere del jurídico, especialmente desde el punto de vista formal, pero en el fondo son distintos: el laudo jurídico aplica el derecho existente, el económico crea el derecho objetivo, en función parecida a la legislativa, estableciendo nuevas condiciones de trabajo o modificando las existentes.

Los efectos jurídicos del laudo colectivo, de acuerdo con la legislación, son los siguientes:

a).- El laudo colectivo económico es aplicable a todas las personas que trabajen en la empresa en que surgió el conflicto, aún cuando no sean miembros de la coalición obrera o del sindicato actor o demandado en el proceso.

b).- La sentencia colectiva, rige el futuro y es por esto por lo que en la doctrina prevalece el criterio de que tiene un carácter irretroactivo.

c).- El derecho positivo no establece las sanciones penales para el incumplimiento del laudo colectivo económico. Pero en los casos de paros llevados a cabo sin llenarse los requisitos legales y fuera de los casos a que se refiere la propia Ley, empleando falsedades y creando expreso circunstancias de justificación, además de las responsabilidades que establece la Ley del Trabajo y la Penal, se le aplicará al patrón una multa hasta de dos mil pesos, conforme al Artículo 630 de la Legislación Laboral.

Defensa Constitucional de Amparo.

Contra el laudo colectivo económico, contra cualquier otro laudo que pronuncien las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no se admite ningún recurso, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 555 de la Ley Laboral. Pero procede el juicio constitucional de amparo directo contra el laudo o sentencia colectiva, con fundamento en el Artículo 158, Fracción III, de la Ley Orgánica de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Federal.

El juicio de amparo contra laudo colectivo económico, en relación con el régimen de garantías individuales, no tie-

ne más objeto que examinar si se cumplieron las normas de procedimiento especial para la tramitación y decisión de los procesos colectivos de orden económico, por que el contenido del mismo sobre la situación económica de las empresas no puede ser revisado por la Alta Jurisdicción.

Los tribunales Federales de amparo, no pueden sustituir su criterio al de las Juntas. Por otra parte, cuando se advierte la necesidad de aplicar las disposiciones relativas al conflicto colectivo de orden económico, debe solicitarse por las partes o bien aplicarlas de oficio por los tribunales del trabajo, para los efectos del Artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo.

La Eficiencia Económica.

En las épocas en que las malas condiciones económicas del país originaron conflictos colectivos económicos entre el capital y trabajo, algunos de éstos se resolvieron mediante laudos y los más por convenio entre las partes con intervención de la autoridad

CAPITULO VII
PROCEDIMIENTO DE 1970

La Ley Federal del Trabajo de 1970, supera a la anterior, pues contiene más prestaciones legales que favorecen a los trabajadores como son: Mejoramiento y protección de los salarios, otorgamiento de habitaciones, primas de antigüedad para retiros voluntarios, efectividad del derecho de participación en las utilidades, así como preceptos procesales con intención de mejorar la justicia obrera, etc.

Por consiguiente se trata de una Ley de orden público y no funciona integralmente el Derecho del Artículo 123, pues entre otros principios adopta el de paridad procesal, retornando a la ficta igualdad entre trabajadores y patrones, que los legisladores convierten en teoría legal contrarrevolucionaria, pero por encima de todo, sus disposiciones de carácter social aplazan la revolución proletaria por un término relativamente igual al de la vigencia de la Ley abrogada, a no ser que en la práctica los nuevos derechos laborales sean desvirtuados por los Tribunales del Trabajo y de Amparo.

La Ley cumple lealmente con su función de proteger y tutelar a los trabajadores dentro del régimen de derecho, -- abriendo un paréntesis de paz social frente al inevitable cambio de las estructuras económicas y políticas que sufre el país.

En la Ley en estudio para resolver la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, es necesario manifestar que éstos no pueden resolverse por el procedimiento ordinario ya que éste está designado al conocimiento y decisión de problemas jurídicos.

La separación de los dos procedimientos fue introducida desde el año de 1931.

En la Ley de 1970, el procedimiento se compone, igual que el ordinario, de una parte conciliatorio y otra de arbi-traje. El artículo 790 recalca el principio de que las Juntas deben procurar que las partes lleguen a un convenio en estos conflictos.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desempeñan -- una función en cierta forma pasiva, pues según los artículos 795 y siguientes, después de oír a las partes nombran una comisión de peritos para que practiquen una investigación y rinda un dictamen. La Ley parte de la idea de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje es el órgano destinado por la Constitución para conocer, estudiar y resolver los conflictos de -- trabajo.

Como resultado del cambio de sistema, la Junta al recibir la solicitud que inicia el procedimiento debe citar a -- las partes a una audiencia, si no se obtiene un arreglo conciliatorio, designa una comisión, por lo menos de tres peritos -- para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formulen un dictamen respectivo de la forma en -- que, según su parecer, puede solucionarse.

El Artículo 797 autoriza a los trabajadores y patro-- nes a designar personas que acompañen a los peritos en las investigaciones y les presenten observaciones y sugerencias.

La segunda parte del procedimiento se desarrolla ante las Juntas, el dictamen de los peritos debe hacerse del cono-

cimiento de los trabajadores y de los patrones a fin de que formulen observaciones y ofrezcan las pruebas que estimen necesarias.

El Artículo 806 contiene una forma básica en la que radica el cambio fundamental del sistema, previene el precepto que las juntas tienen las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzguen convenientes, en estos conflictos no se trata de decidir sobre derecho preexistente, si no de crear la norma que deberá aplicarse en el futuro a las relaciones de trabajo. El sistema de la Ley vigente, en realidad, desplaza la responsabilidad de las Juntas a los peritos, en cambio, en el proyecto los peritos son auxiliares, pero no los responsables del buen conocimiento del negocio ni de las resoluciones que se dicten.

El Artículo 811 contiene otra norma básica. La resolución de la Junta debe tener como finalidad conseguir el equilibrio efectivo de la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Además se autoriza a la junta, a fin de mantener la fuente de trabajo, a que aumente o disminuya el personal, la jornada o los salarios y a que en general modifique las condiciones de trabajo, pero la reducción decretada en ningún caso podrá disminuir los derechos consignados en la Constitución y en la Ley en beneficio de los trabajadores.

RECURSOS

La Ley ratifica la tesis de que las resoluciones de las Juntas no admite ningún recurso ni son susceptibles de revocación por la propia junta, pero siguiendo los principios -

de la Ley vigente se acepta la revisión de los actos de los Presidentes, como autoridades ejecutoras y la de los actos de los actuarios. De conformidad con los Artículos 817 y 818 de la Ley.

La revisión procede únicamente a petición de parte, cuando se trate de los actos del presidente, la revisión se hará por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Los actos de la autoridad exhortada por el Presidente exhortante, y los de los actuarios por presidente ejecutor.

PROVIDENCIAS CAUTELARES

Las providencias cautelares deben solicitarse en la comparecencia o escrito inicial, o posteriormente, pero no se pondrán en conocimiento de las personas contra quienes se promueven. La Ley aceptó las dos providencias, el arraigo y el secuestro provisional y sólo conviene destacar el hecho de que el arraigo no será procedente cuando la persona contra quien se pida sea propietaria de una empresa establecida.

TERCERIAS

Los Artículos 830 a 835 integran el capítulo sobre tercerías, las que pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia de derechos. Unas y otras se definen en armonía con las opiniones más generalizadas en la doctrina.

PROCEDIMIENTO DE EJECUCION

El capítulo primero del título quince se ocupa de las disposiciones generales para la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación Permanentes y de los de las Juntas de Conciliación y Arbitraje dictadas en el procedimiento ordi

nario y en los procedimientos especiales, de los laudos arbitrales, de las resoluciones dictadas en los conflictos de naturaleza económica y de convenios celebrados ante las Juntas.

El Artículo 837 tiene como finalidad reafirmar los -- propósitos de la justicia del trabajo, a cuyo efecto se impone a la autoridad la obligación de adoptar las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita. Por otra -- parte, se previene en el mismo precepto que el proceso de ejecución corresponde al Presidente de la Junta o de la Junta Especial.

El Artículo 842 previene que los laudos se cumplan -- dentro de las setenta y dos horas siguientes a la en que surta efectos su notificación, pero se añade que las partes pueden convenir en las modalidades del cumplimiento.

El Artículo 845 reproduce la disposición constitucional que permite a los trabajadores o a los patrones negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, precepto que debe entenderse con la limitación contenida en el Artículo 123, Apartado "A", Fracción XXI de la Constitución, esto es, cuando se trata de las acciones de separaciones de los trabajadores.

El Artículo 847 establece una regulación nueva destinada a asegurar a los trabajadores la percepción de las prestaciones que les correspondan en virtud de los laudos dictados por las Juntas se determina que el presidente ejecutor -- cuidará de que se entreguen personalmente al trabajador las -- sumas de dinero o las cosas que les correspondan.

PROCEDIMIENTO DE EMBARGO

Los Artículos 847 y siguientes procuran facilitar las diligencias, revisando de autoridad suficiente a los actuarios, pero a la vez asegurando la legalidad de los procedimientos, se facilita la práctica de la diligencia cuando no se encuentre personalmente al deudor, se faculta al actuario, para que decida, en vista de lo que dispongan las partes, qué bienes deben ser objeto de embargo, se previene que las diligencias no pueden suspenderse y que los actuarios resolverán las cuestiones que se susciten, finalmente se ordena que cuando los bienes no se encuentran en el lugar donde se practicó la diligencia, se trasladará el actuario al lugar donde manifieste la parte que obtuvo que se hallen.

Los Artículos 854 y siguientes, comprenden las normas para el embargo de las diferentes clases de bienes. El Artículo 850, fracción III, nos habla de los bienes que quedan exceptuados de embargo, la maquinaria, los instrumentos, los útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades, cuando se presente el problema, deberá embargarse la empresa o establecimiento.

REMATES

Los Artículos 865 a 867 contiene las reglas básicas para la celebración del remate, según la naturaleza del o los bienes embargados, y el Artículo 868 reúne las normas para la celebración misma de la almoneda.

El Artículo 874 completa la norma sustantiva que esta

blece la preferencia de los créditos de trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en ejecución de los laudos que dicten, embargarán los bienes y procederán a sus remates, con siderando siempre que los créditos de trabajo son preferentes, por lo cual, la circunstancia de que exista un embargo practi cado por un Juez Civil o Mercantil u otra autoridad, no será un obstáculo para que la Junta siga adelante el procedimiento de remate.

Las restantes normas concuerdan con los principios ge nerales sobre remates, contenidos en las leyes y exigidos por la doctrina y la jurisprudencia.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES DE TRABAJADORES Y PATRONES

El Artículo 886 establece el principio general, las -- violaciones a las normas de trabajo que no tengan señalada -- una sanción especial, tendrán la fijada en el precepto, que -- consiste en una multa de cien a diez mil pesos.

Los restantes artículos, contienen las violaciones -- que juzgaron más graves, por ser las que con mayor frecuencia se han presentado en la vida real. Los Artículos 887 a 889 fi jan qué autoridades deben imponer las sanciones y la manera -- de hacerlas efectivas.

El Artículo 890, recoge un principio constitucional y autoriza a los trabajadores, a los patrones y a los síndica tos, federaciones y confederaciones, para que denuncien ante las autoridades las violaciones de que tengan noticia.

PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACION Y RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

En la tramitación de los conflictos, las Juntas deben procurar, ante todo que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

La solicitud deberá contener una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y la determinación de lo que se pida.

El Patrón presentará con su solicitud:

1. Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que solicite;

2. Una relación de los trabajadores a su servicio, con expresión de sus nombres y apellidos, empleo que desempeñen, salario que perciban y antigüedad en el trabajo; y

3. Un dictámen formulado por perito contador, relativo a la situación de la empresa o establecimiento.

El promovente acompañará copia de la solicitud y de los naexos.

La Junta, al recibir la solicitud, citará a las partes a una audiencia, que deberá efectuarse dentro de cinco días siguientes.

La audiencia se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I.- Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;

II.- Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y formulará su petición;

III.- Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la Junta podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;

IV.- Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo; y

V.- Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones.

La Junta, dentro de los tres días siguientes, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formulen un dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse.

Los peritos deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I.- Ser mexicanos y estar en pleno ejercicio de sus -

derechos;

II.- Estar legalmente autorizados para ejercer la ciencia o arte sobre el que verse el peritaje; y

III.- No haber sido condenados por delito intencional, que los inhabilite para ejercer su profesión.

Los trabajadores y los patrones podrán designar comisiones, integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les presenten las observaciones y sugerencias que juzguen conveniente.

La Junta señalará a los peritos el término dentro del cual deben presentar su dictamen, que no podrá exceder de treinta días.

Las partes, dentro de los primeros diez días del término a que se refiere el artículo anterior podrán presentar directamente a los peritos las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto y a preparar su dictamen.

Los peritos practicarán las investigaciones y realizarán los estudios que juzguen convenientes, con la mayor libertad y amplitud teniendo entre otras, las facultades siguientes:

I.- Solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones so-

ciales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes, formulando los cuestionarios que juzguen conveniente para el esclarecimiento de los hechos;

II.- Practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento y revisar sus libros y documentos; y

III.- Examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa, que juzguen conveniente.

Las autoridades y las instituciones oficiales a que se refiere el artículo anterior, están obligadas a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que se les soliciten.

El dictamen de los peritos deberá contener, por lo menos:

I.- Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;

II.- La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores;

III.- Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos;

IV.- Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos;

V.- La condición general de la industria de que forme parte la empresa o establecimiento;

VI.- Las condiciones generales de los mercados; y

VII.- La forma en que, según su parecer, pueda solu--

cionarse el conflicto.

El dictamen de los peritos se agregará al expediente y se entregará una copia a cada una de las partes.

El Secretario asentará razón en autos del día y hora en que hizo entrega de las copias a las partes, o de la negativa de éstas para recibirlas.

Las partes, dentro de las setenta y dos horas de haber recibido copia del dictamen, podrán formular las objeciones que juzguen conveniente en relación con los hechos, consideraciones y conclusiones del mismo.

Si se formulan objeciones al dictamen, la Junta citará a una audiencia de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes al vencimiento del término señalado en el Artículo anterior. Son admisibles las pruebas que tengan por objeto aportar nuevos elementos o destruir el valor de los hechos y consideraciones contenidos en el dictamen y se ofrecerán y rendirán de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de este Título.

La Junta tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue conveniente, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes de las autoridades o instituciones oficiales y particulares a que se refiere el Artículo 800, Fracción I, interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales.

Al concluir la recepción de las pruebas, la Junta con

cederá a las partes un término de setenta y dos horas para -- que presenten sus alegatos por escrito.

Transcurridos los términos para la presentación de -- los alegatos, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción y -- dentro de los quince días siguientes formulará un dictamen -- que deberá contener:

1. Un extracto de las exposiciones y peticiones de -- las partes;
2. Un extracto del dictamen de los peritos y de las -- observaciones que le hubiesen hecho las partes;
3. Una enumeración y apreciación de las pruebas.
4. Un extracto de los alegatos; y
5. Las proposiciones que en su concepto puedan servir para la solución del conflicto.

El dictamen se agregará al expediente, observándose -- lo dispuesto en el artículo 772.

El presidente de la Junta citará para la audiencia de discusión y votación que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al que sean entregadas a los representantes -- las copias del dictamen, y se celebrará de conformidad con -- las normas siguientes:

1. Se dará lectura al dictamen;
2. Los miembros de la Junta podrán solicitar la lectura de las constancias que juzgue conveniente;
3. Terminada la lectura de constancias, el Presidente pondrá a discusión el negocio; y

4. Terminada la discusión, se procederá a la votación y el Presidente declarará el resultado.

La Junta podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada la semana de trabajo o los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos consignados en la Constitución y en la Ley en beneficio de los trabajadores.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el proceso colectivo deben dictar un laudo que ponga fin al conflicto.

Cuyo fin es conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Las juntas no dictan un laudo apegado a la Ley, sino que crean un derecho objetivo y establecen un orden económico pero sin reducir derechos obreros.

Sobre el particular existen dos teorías:

Una que sostiene que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen que respetar los mandatos de la Constitución Política y consiguientemente están limitadas por las garantías individuales y el derecho de propiedad.

Y otra en el sentido de que los conflictos colectivos de naturaleza económica se rigen por las disposiciones de la Constitución Social, es decir, del Artículo 123 y su ley reglamentaria, que no establece ningún límite para resolver el conflicto, y especialmente por la disposición actual que las-

faculta para lograr la realización de la justicia social que culmina con la reivindicación de los derechos de los trabajadores para la suspensión del régimen de explotación del hombre por el hombre.

Dentro de los seis días siguientes a la fecha en que concluya la audiencia de discusión y votación, el Secretario deberá engrosar la resolución.

Engrosada la resolución, el Secretario cogerá las firmas de los miembros de la Junta que votaron el negocio.

La resolución contendrá:

- 1.- Lugar, fecha y Junta que la pronuncie,
- 2.- Nombre y domicilio de las partes de la empresa o establecimiento afectado por el conflicto.
- 3.- Un resumen de las exposiciones, observaciones y peticiones de la partes del dictamen de los peritos.
- 4.- Las enumeraciones de las pruebas rendidas y de las diligencias practicadas por la Junta;
- 5.- Un extracto de los alegatos,
- 6.- Las consideraciones que le sirven de fundamento, y
- 7.- Los puntos resolutivos.

La resolución de la Junta produce los efectos jurídicos inherentes a los laudos.

CAPITULO VIII

PROCEDIMIENTO DE 1980.

M-0030090

PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

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

En la tramitación de los conflictos las Juntas deberán procurar que las partes lleguen a un convenio. A este fin podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

La tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza se suspende con el ejercicio de huelga, y de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito. Lo que indica el Artículo 903. Fracciones I, II, III.

El artículo 904 nos habla del promovente según el caso deberá acompañar a la demanda, en sus fracciones I, II, -

III, IV, V. Nos señala todos los requisitos.

La Junta, inmediatamente después de recibir la demanda citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes:

La Audiencia se desarrollará así:

Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud.

Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición.

Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto.

Si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Si no llegan a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a las que por su naturaleza -- no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello.

Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas.

Dentro de la misma audiencia la Junta, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y cau

sas que dieron origen al conflicto, otorgándose un término - que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, pueden resolverse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte - pueda designar un perito para que se asocie a los miembros - por la Junta nombrados o rinda dictamen por separado; y

Los trabajadores y los patrones podrán designar dos - comisiones, integradas con el número de personas que determine la Junta para que acompañen a los peritos en la investigación y se les indiquen las observaciones y sugerencias que - juzguen convenientes.

Los peritos designados por la Junta deberán satisfacer los requisitos que establece el Artículo 907, Fracciones I, II, III.

Las partes dentro de los primeros diez días del término a que se refiere la Fracción VII del Artículo 906, podrán presentar directamente a los peritos, o por conducto de la Junta a través de la Comisión, las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que sean tomados en cuenta por los peritos, en sus dictámenes.

El dictamen de los peritos se agregará al expediente y se entregará una copia a cada una de las partes.

El Secretario asentará razón en autos del día y hora en que hizo entrega de las copias a las partes, o de la negativa de éste para recibirlas.

Las partes dentro de las setenta y dos horas de haber

recibido copia del dictamen de los peritos, podrán formular las observaciones que juzguen convenientes en relación con los hechos, consideraciones y conclusiones del mismo dictamen.

La Junta tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes a fin de completar aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares a que se refiere el Artículo 909, Fracción I de la Ley Federal del Trabajo. Interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales.

Las autoridades las instituciones y los particulares a que se refieren los artículos 909 y 913, están obligadas a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que se les soliciten.

Desahogadas las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen sus alegatos, por escrito apercibidas que en caso de no hacerlo, se le tendrá por perdido su derecho.

Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un dictamen.

El dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones, ante la Junta. El Secretario, asentará razón en autos del día y hora en que se hizo entrega de -

las copias o su negativa para recibirlos.

El Presidente de la Junta citará para la audiencia de discusión y votación que deberá efectuarse dentro de los -- diez días siguientes al en que sean entregadas a los repre-- sentantes las copias del dictamen y se celebrará conforme a las reglas establecidas en el Artículo 888 de la Ley en estu--- dio.

La Junta a fin de conseguir el equilibrio y la justici--- a social en las relaciones entre trabajadores y patrones, - en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la- jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general, mo--- dificar las condiciones de trabajo de la empresa o estableci--- miento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos m--- nimos consignados en las leyes.

CAPITULO IX
TERMINACION DE LAS RELACIONES
LABORALES

LA SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La Ley de 1931 la reglamentó en los Artículos 116 a - 120, pero en esos preceptos se encuentran confundidas las relaciones individuales y las colectivas, lo que dió lugar a di versas confusiones y aún a errores.

La Comisión encargada de la preparación de la Ley nue va se empeñó en la separación de los dos tipos de relaciones. a efecto de dar a cada uno de ellos el tratamiento adecuado.

Concepto y Razón de la Institución.

Concepto.- La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conser var la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el pa-- trono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los - riesgos de trabajo, que impide al trabajador la presentación de su trabajo.

Del Concepto se desprenden los siguientes caracteres:

a). La suspensión no solamente no produce la disolu-- ción de la relación de trabajo, sino al contrario, su finali-- dad es mantenerla viva, en estado latente o estático, para de cirlo así, dentro del propósito de que recupere su funciona-- miento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente todos sus efectos;

b). Su función consiste, en la suspensión, del lado - del trabajador, de la prestación del trabajo, y del patrono, - de la obligación de pagar el salario, esto es, el efecto fun-

damental es la suspensión de la prestación del trabajo y como consecuencia de ella, el pago de salario;

c) La suspensión tiene un carácter temporal;

d). El carácter temporal de la suspensión provoca una cuarta consideración: al concluir la causa que le dio origen, se reanudan los efectos de la relación, por lo tanto, el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrono pagará el salario.

Las causas justificadas de la suspensión de las relaciones de trabajo.

Concepto y caracteres de las causas de suspensión.

El Artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo dice que:

"Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el trabajo y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono;

I.- La enfermedad contagiosa del trabajador;

II.- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;

III.- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en de fensa de la persona o de los intereses del patrón, -- tendrá éste la obligación de pagar los salarios que -- hubiesen dejado de percibir aquél;

IV.- El arresto del trabajador;

V.- El cumplimiento de los servicios y el desempe- ño de los cargos mencionados por el Artículo 50. Cons

titucional y el de las obligaciones consignadas en el Artículo 31, Fracción III, de la misma Constitución;

VI.- La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisiones Nacionales y Regionales de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

VII.- La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador."

Los sindicatos pueden suspender por tiempo indefinido a sus agremiados.

Sólo las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario se suspenden, ya que las obligaciones de trato debido y respeto mutuo continúa vigentes.

Las causas justificadas de suspensión de las relaciones individuales de trabajo son las circunstancias que impiden al trabajador prestar su trabajo y lo liberan de responsabilidad.

Los caracteres son: a) Las causas justificadas de -- suspensión, pueden únicamente provenir de la persona del trabajador, b) Esta primera característica conduce a la segunda, que es la ratificación de que la institución es un derecho de los trabajadores confirmatorio del propósito de la -- Ley de reforzar el principio de inestabilidad; c) La suspensión afecta únicamente al trabajador que da origen a ella, - pero no repercute sobre los demás, ni en su beneficio ni en-

su perjuicio; d) La no prestación del trabajo no produce --responsabilidad para el trabajador.

La existencia del segundo grupo deriva del Artículo -47, Fracción X que dispone que es causa de rescisión de las -relaciones de trabajo. Tener el trabajador más de tres fal--tas de asistencia en un período de treinta días sin permiso del patrón o sin causa justificada.

Las causas expresas de suspensión de las relaciones -de trabajo.

Algunas causas provienen de la Ley del 1931, y otras--de la práctica constante de las relaciones de trabajo:

1. La enfermedad contagiosa del trabajador; es posi--ble que en ocasiones, no obstante el padecimiento, pueda el--trabajador prestar su trabajo, pero el peligro del contagio--y aún de una epidemia, justifican el mandamiento legal.

2. Accidentes y enfermedades; están sujetos a un régimen especial.

3. El arresto del trabajador; es una situación de he--cho que pide la prestación del trabajo. La Ley del 1931 autorizaba a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que declarara disuelta la relación de trabajo, pero la Comisión Redactora, en atención al gran número de reclamaciones de los trabajadores, después de considerar que una facultad incontrolada no se justifica, suprimió la autorización.

4. La prisión preventiva seguida de sentencia absolu--toria; toda persona debe ser tenida por inocente en tanto no cause ejecutoria la sentencia en el proceso penal, pero si se declara la culpabilidad, se producirá la disolución automáti

ca de la relación de trabajo.

5. Desempeño de servicios y cargos; las fracciones -- quinta y sexta del artículo de la Ley Federal del Trabajo an tes mencionado, se ocuran de los servicios que la Constitu-- ción impone a los ciudadanos y de la integración de los orga-- nismos de trabajo, como las Juntas de Conciliación y Arbitra-- je o las Comisiones del Salario Mínimo, entre otros. La sim-- ple lectura de esas normas prueba su justificación.

6. Falta de los documentos necesarios para la presta-- ción del trabajo; Cuando las leyes exigen determinados docu-- mentos para la prestación de algunos trabajos, certificados-- de salud, pasaportes o licencias de manejar, entre otros, la actividad no puede realizarse sin ellos; dichos documentos -- constituyen un riesgo de la empresa, puesto que los trabaja-- dores no tienen la culpa de no tenerlos a tiempo, por lo que tal cosa ocurre, dejan de pagar los salarios una solución -- que responde a los principios clásicos de la responsabilidad en el Derecho Civil. Convencida la Comisión del valor de la-- argumentación, colocó en el Artículo 42, Fracc. VII, una so-- lución nueva: La suspensión podrá únicamente decretarse si -- la falta de documentos es imputable al trabajador; en el ca-- so contrario, el empresario pagará los salarios, no obstante la no prestación del trabajo, hasta que la autoridad cumpla-- su deber.

Los pilotos aviadores insistieron en esta solución y-- aún cuando no era necesaria una disposición especial, la Co-- misión aceptó incluirla en el capítulo sobre el Trabajo Ae-- ronáutico.

Efectos y Formas de Operación de las Causas de Suspensión.

Si el patrón no cumple las obligaciones consideradas los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el Artículo 48 de la Ley en estudio, que a la letra dice:

"El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que le reinstalen en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además cualquiera, que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente la resolución."

Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo.

La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a lo siguiente:

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

1.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II.- La *incosteabilidad* notoria y manifiesta de la *explotación*;

III.- El *agotamiento* de la materia objeto de una *industria extractiva*;

IV.- Los casos de las relaciones de trabajo para la *explotación* de minas que carezcan de minerales *costeables* o para la *restauración* de minas abandonadas o paralizadas, *puede ser por tiempo u obra determinada* o para la *inversión de capital determinado*.

V.- El *concurso* de la quiebra legalmente declarado, *si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos*.

El Contrato Colectivo de Trabajo termina:

I.- Por *mutuo consentimiento*;

II.- Por *terminación de obra*;

III.- En casos del *cierre* de la empresa o *establecimiento*, siempre que en éste último caso, el *contrato colectivo* se aplique *exclusivamente* en el establecimiento.

El Contrato-Ley terminará:

I.- Por *mútuo consentimiento* de las partes que representan la *mayoría* a que se refiere el Artículo 406; y

II.- Si al *concluir* el procedimiento de *revisión*, los *sindicatos de trabajadores* y los *patrones* no lleguen a un *convenio*, salvo que aquéllos ejerciten el *derecho de huelga*.

En los casos de *terminación* de los trabajos señalados por el Artículo 434, Fracción IV, los *trabajadores* tendrán -

derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el Artículo -- 162.

Cuando se trata de reducción de los trabajos en una - empresa o establecimiento, se tomará en consideración el es- calafón de los trabajadores a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

Si el patrón reanuda las labores de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el Artí- culo 154 que textualmente dice:

"Los patrones tendrán la obligación de preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexica- nos respecto de quienes no lo sean, a quienes le ha- - yan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a -- quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingresos - económicos tenga a su cargo una familia y a los síndi- calizados respecto de quienes no lo estén."

Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traigan como consecuen- cia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento - por actuarios y peritos y, en general, practicar las diligen- cias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la -- verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documen-

tos y objetos de que se trate.

Toda persona o autoridad ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a - - aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Concilia- - ción y Arbitraje.

Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de anti- glledad a que se refiere el Artículo 162 de la Ley en estudio.

Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo.

Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos en los Contratos-Ley:

I.- Cuando existan circunstancias económicas que la justifique.

II.- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo siguiente:

En la revisión se observarán las normas siguientes en la revisión del contrato colectivo:

1.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un sólo patrón, cualquiera de las partes podrá soli

tar su revisión;

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por menos; y

III.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

I.- Podrá solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señalada en el Artículo 406;

II.- La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Al Gobernador del Estado o Territorio al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;

III.- La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el Artículo 411; y

IV.- Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico ofi-

cial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación.

1.- La suspensión opera, normalmente, a indicación -- del trabajador, pero en la hipótesis de la enfermedad contagiosa puede y debe decretarla el patrón, a fin de evitar daños a los demás trabajadores y a él mismo. También el trabajador está obligado a dar aviso al patrón del padecimiento, - si no da el aviso y continúa concurriendo al trabajo, podría el patrono, en lugar de suspender la relación de trabajo por incumplimiento del Artículo 134, Frac. XI, en concordancia - con el 47, Frac. XV.

2.- El Artículo 43 de la Ley señala el momento a partir del cual surte efectos la suspensión; sus disposiciones son precisas y sencillas y no reclaman ninguna explicación. En ellas se resolvió el doble problema de la existencia, en todos los casos, de la obligación del trabajador de dar aviso a la empresa de las causas de suspensión y de las consecuencias de su falta o de su tardanza.

3.- El Artículo 45, decidió una controversia que duró varios años; superada la causa de la suspensión disponía el trabajador de algunos días para regresar al trabajo. Las dos fracciones del precepto fijaron los términos según la causa que hubiere motivado la suspensión, los que deben entenderse en el sentido de que si el trabajador no regresa al trabajo dentro de ellos, el patrono podrá rescindir la relación.

La suspensión del Contrato del Trabajo.

Causas de suspensión por parte del asalariado.

1.- La enfermedad del asalariado, si es de breve duracion y no implica su sustitucion da lugar segun la jurisprudencia a una simple suspension, a condicion de que el asalariado haya informado al empleador y de que haya entregado el certificado medico requerido. Por consiguiente, la ruptura -- por parte del empleador tiene un caracter abusivo. El asalariado que sea despedido antes de la terminacion de periodo -- tiene derecho a la indemnizacion de preaviso y de daoos y -- perjuicios.

2.- La mujer encinta o convaleciente de parto se beneficia de la suspension legal de su contrato.

3.- Los servicios publicos. Si el servicio militar -- provoca la ruptura del contrato de trabajo, salvo el derecho a reintegrarse en el puesto de trabajo, en cambio el trabajador se beneficia de la suspension en caso de ser movilizado -- por cualquier razon, o causa de obligaciones impuestas por -- el servicio preparatorio.

4.- El permiso por motivos personales, previsto por diversos estatutos y convenios colectivos en caso de acontecimientos familiares, como nacimientos, matrimonios o fallecimiento.

En caso de huelga, la suspension que entonces se ocasiona va acompaoada normalmente de la perdua del salario, -- lo mismo sucede en caso de suspension motivada por falta del asalariado.

Las Causas de Suspension por parte de la Empresa.

En caso de fuerza mayor, en las condiciones estricta-

mente exigidas, se justifica la suspensión temporal, así como el cierre definitivo de la empresa.

Solución expresamente consagrada por la Ordenanza de 13 de julio de 1967, respecto del cálculo de antigüedad para indemnización de preaviso y de despido.

Pero incluso, las simples dificultades económicas que provoquen el cierre provisional de un establecimiento o el despido de algunos asalariados, hacen al empleador responsable de la medida adoptada. El asalariado puede, o bien aceptarla y entonces habrá una suspensión "contractual" o bien ver en ella una modificación sustancial del contrato y, por consiguiente, una ruptura que da derecho a las indemnizaciones de daños y perjuicios por ruptura abusiva.

El sentido Humano de las relaciones Obrero-Patronales.

La transformación que ha sufrido la sociedad de nuestro siglo XX. Para hacer posible una vida más humana y más justa a través de sus instituciones, jurídicas, políticas, económicas, culturales, sociales, que nos permite una vida cada vez más prolongada y gozar de todos los nuevos descubrimientos, y disfrutar de mejor salud; frente a las grandes máquinas que aplicadas a la industria aseguran un mejor ingreso, en fin, frente a una ciencia y una técnica en un grado de evolución portentoso y de gran porvenir, ha de pensarse también en la posibilidad de que éstas nos permitan vivir -- una vida más humana, más de acuerdo con la naturaleza del -- hombre, más conforme a sus aspiraciones y deseos.

Es una lastima que en este mundo, se continúa comba--

tiendo por la fuerza y por las armas para imponer los dictados de la arbitrariedad y no los de la razón, la dignidad humana y la justicia que, al fin y al cabo, nos mantiene en -- las fuertes tensiones de la guerra, de una carrera armamentista y de la lucha destructora.

En algunas épocas de nuestra historia la fuerza por la fuerza ocasionó las mayores arbitrariedades. Ahora en cambio, la fuerza está debidamente canalizada a través del poder del Estado para hacer posible la unidad social, para mantener el orden, para servir el eficaz ejercicio del sistema legal que tenemos establecido y para garantizar el imperio de la justicia. Pero lo más extraordinario quizá en todo esto es que entendiéndose originalmente las relaciones humanas como resultado de una lucha de clases, se ha llegado al convencimiento de que la lucha debe substituir pero no para acabar unos con otros, como medio de explotación de unos por el otro y como instrumento que impida el adecuado desarrollo -- económico de la empresa, sino en una lucha integradora en la cual estén comprometidos los patronos, los obreros y el Estado que se une a ellos para trabajar institucionalmente en -- una tarea común de bienestar del hombre, por que se comprende que no puede haber progreso social sin justicia social.

El derecho social económico es la rama autónoma del derecho social, cuyas normas e instituciones procuran establecer una equitativa distribución de los bienes, servicios y cargas de la colectividad, bajo la dirección y dependencia del Estado destinada a la satisfacción de las necesidades materiales.

El contenido de este derecho es fundamental, posiblemente donde más se ha sentido el avance de las instituciones revolucionarias; es ciertamente muy complejo, ya que trata de procurar los medios idóneos, para el mejor desarrollo económico. Las leyes presupuestales lo estimulan de igual modo que toda actividad correspondiente a la industria y el comercio, teniendo como capítulo central el que se refiere a la regulación de precios y a la ^{*}vigilancia del mercado, estimulando el ahorro, procurando poner al alcance de la mayoría de elementos de trabajo y de vida.

El Artículo 28 Constitucional nos señala que en nuestro país no habrá monopolios ni estancos de ninguna clase; ni excención de impuestos, ni prohibición a título de protección a la industria, exceptuándose únicamente, los relativos a la cuña de monedas, a los correos, telégrafos y radiotelegrafía, a la emisión de billetes por medio de un solo Banco que controlará el Gobierno Federal y a los privilegios que, por determinado tiempo, se concedan a los autores y artistas para la reproducción de sus obras y a los que, para el uso exclusivo de sus inventos, se otorgue a las autoridades persigan con eficacia toda concentración o acaparamiento de artículos de consumo necesario y que tengan por objeto obtener el alza de los precios; todo procedimiento que evite o tienda a evitar la libre concurrencia en la producción, industria o comercio, o servicio público; todo acuerdo o combinación de cualquier manera que se haga.

No constituyen monopolios las asociaciones de trabajadores formadas para proteger sus propios intereses.

Tampoco constituyen monopolios las asociaciones o sociedades cooperativas de productos para que en defensa de -- sus propios intereses o de orden general, obtengan directa-- mente en mercados extranjeros, los productos nacionales e in dustriales que sean la principal fuente de riqueza de la re gión en que se produzca y que no sean artículos de primera - necesidad, siempre que dichas asociaciones estén bajo la vi- gilancia o el amparo del Gobierno Federal o de los Estados y cuenten con autorización de la Legislatura respectiva.

CAPITULO X

CONSIDERACIONES PARA CONCLUSIONES

CONSIDERACIONES PARA CONCLUSIONES

El conflicto de intereses en el período preconstitucional de carácter económico, político, religioso, militar, individual y colectivo, se ordena a través de la norma jurídica constitucional, que los canaliza y encauza, no solo respondiendo a exigencias reales, históricas, sociológicas y normativas, sino también a exigencias de carácter axiológico a través de los que realizan los ideales anhelos.

Establecido el orden constitucional, la vida ha de analizarse dentro del nuevo orden y legalidad postulados, hasta que las nuevas necesidades hagan recomendable la Reforma por los conductos legalmente establecidos o, en todo caso, sea necesario llegar a un nuevo orden, un nuevo Estado una nueva Constitución.

El derecho social responde a una nueva concepción del Derecho del hombre. Históricamente surge como una antítesis-
contra clásica, concepción liberal del Derecho y del Estado, condicionado por la nueva industria y por los grandes alcances de la ciencia y de la técnica moderna.

A través del Derecho Social, las nociones fundamentales del orden jurídico. Propiedad, salario, persona, familia, bienes y sucesiones, obligaciones y contratos, educación, vida social y económica, se hallan orientados y regulados hacia el bien común y adquieren nuevo significado y tiene generalmente una función social, protegiéndose al débil, económicamente, social o cultural, como al niño, la mujer, el anciano, el trabajador, el campesino, el necesitado, mediante un de--

ber social para obtención de la justicia.

El Derecho Social se basa en relaciones de integración dinámica, en donde se basta únicamente la mera coordinación, la supra o la subordinación, que consideraban las sociedades y los derechos anteriores, antes que una actividad destructiva requiere y supone una actitud dinámica creadora y constructora frente a los pequeños y grandes problemas que plantea nuestro tiempo.

En México el Derecho Social responde a grandes movimientos, realizaciones e ideales de la Revolución Mexicana, sobre todo en materia obrera, agraria, educativa, de seguridad social y asistencia social.

Los Tribunales de Trabajo como las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Juntas de Conciliación, el Tribunal, para los servicios públicos, responden a la idea del Derecho Social, en donde la resolución o laudo integran institucionalmente intereses de las partes; la Comisión Nacional de Reparato de Utilidades, La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, donde en forma colegiada e institucional están organizados tripartitamente, como sucede en el orden internacional en organismos como la Organización Internacional del Trabajo de Estados Americanos. También el Partido Revolucionario Institucional en donde de común acuerdo se busca dar la ágil y necesaria dinámica que requiere, al admitir organizadamente la representación de los sectores obrero, campesino y popular.

El buen resultado de la función conciliatoria es pal-

pable ejercida cotidianamente en el Derecho del Trabajo, tanto por lo que toca a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y particularmente por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y su cuerpo de funcionarios conciliadores, por lo que corresponde al Departamento de Convenciones en la revisión de los contratos colectivos y los contratos-ley y en los conflictos que se han presentado, garantizando plena y eficazmente los derechos de los trabajadores. Integrados los intereses de los patrones y del Estado se logra dar plena satisfacción a las necesidades de orden y paz social, de equilibrada armonía de los intereses de unos y de otros, indispensablemente para el progreso económico de nuestro país.

Cuando los trabajadores concurren a la conciliación, ante la autoridad administrativa de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dejan a salvo y abierto el procedimiento en la vía contenciosa, para que en caso de no llegar a un arreglo satisfactorio, puedan reclamarlo ante las autoridades jurisdiccionales, donde el laudo o resolución será dictado, por una Junta integrada con representantes de los trabajadores, los patrones y el Estado.

Así pues, ni el Derecho de Huelga, ni mucho menos los demás derechos de los trabajadores establecidos en la Ley y conquistados a través de su lucha sindical en la contratación colectiva, se limita a través de la función conciliatoria de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya que estos pueden ejercitarlos en todo tiempo, cuando lo estimen necesario, conforme a lo previsto por la Ley.

Para hacer realidad los postulados del derecho social,

de procurar una solidaridad humana y una convivencia fecunda, debe aplicarse sus principios para revisar las otras ramas - del Derecho y los form^xistas procedimientos que tienen esta blecidos.

Así se dará mayor agilidad, simplificando y acelerando, tal vez una buena parte, en forma conciliatoria, para -- llegar a una justicia como lo reclama nuestra Constitución, -- justicia rápida y expedita, recuperando para el pueblo la -- confianza en la que imparte el Estado, ya que de otra manera es fácil que se desemboque en lo que se quiere evitar, que -- se haga justicia por propia mano, ante la incompetencia y -- falta de oportunidad.

CAPITULO XI
CONCLUSIONES

C O N C L U S I O N E S

- 1.- No debe quedar a criterio de los sindicatos la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica.
- 2.- Desde el momento en que la empresa presenta la demanda - promoviendo el momento en que la empresa presenta la - demanda promoviendo un proceso económico, los bienes - de la misma deben quedar sujetos a embargo.
- 3.- No deba impedirse a las empresas implantar nueva maquinaria por que esto puede provocar el retraso económico del país. Se puede contemplar la transformación que ha sufrido la sociedad a través de sus instituciones jurídicas, políticas, económicas, culturales y sociales; - ante una vida cada vez más prolongada que nos permite gozar de todos estos descubrimientos, disfrutar de la mejor salud frente a las grandes máquinas que aplicadas a la industria aseguran un mejor ingreso, en fin - frente a una ciencia y una técnica en un grado de evolución protentoso y de gran provenir. Todo esto en beneficio del trabajador, esto nos permite vivir una vida más humana de acuerdo con la naturaleza del hombre, puesto que al implantarse nueva maquinaria el hombre - aplica menos fuerza de trabajo.

Estimulando al trabajador y contribuyendo al desarrollo económico se logran los más positivos resultados.

- 4.- Solicitar que cuando se trate de reajuste de personal por implantación de nueva maquinaria no se suspenda el proceso con un simple emplazamiento de huelga.

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

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

- 1.- Alvarez, Oscar C. *La Cuestión Social en México; El Trabajo*. México Ed. 1950. Botas, Méx.
- 2.- Bernal Martín Salvador. *Procedimiento Laboral*. Segovia-España 1943.
- 3.- Barrón Nucel Raúl, *Actual jurisprudencia del Trabajo*. - México, 1936. Pág. 41.
- 4.- Cabanelas Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral*. Tomo - III. Ed. Buenos Aires, 1949.
- 5.- Clemente Beltrán Juan. *Conflictos de Trabajo*. Segunda - Edición. México 1961. Ed. Esfinge, S.A. México.
- 6.- De la Cueva Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. II Vo-
lúmenes. Ed. Porrúa, S.A. México.
- 7.- De Buen Lozano Néstor. *El Derecho a la Huelga*. México, -
1964. Pág. 86 y siguientes.
- 8.- De Pina Rafael. *Curso de Derecho Procesal del Trabajo*. -
Ed. Botas. Méx. 1952.
- 9.- García Alonso Manuel. *Curso de Derecho del Trabajo*. Los
Conflictos de Trabajo. Barcelona, 1960.
- 10.- Guerrero Euquerio Manuel. *El Derecho del Trabajo*. Ed. -
Porrúa, S.A. México.
- 11.- Hoyos Arturo. *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*. -
Tomo II. Ed. Buenos Aires, 1964. Serie Legislativa. Pu-
blicación de la O.I.T. Núm. 4.
- 12.- Hinojosa Ferrer Juan, de. *El Enjuiciamiento en el Dere-
cho del Trabajo*, Madrid, 1938.
- 13.- Humeres Magnan Héctor. *Serie Legislativa de la O.I.T.* -
Págs. 223 y 239. Ed. Buenos Aires.

- 14.- Krotoschin Ernesto. *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, 1948.
- 15.- Leñero Pérez José. *Teoría General del Derecho Español. - del Trabajo*. Madrid, 1949.
- 16.- Menéndez Pidal Juan. *Derecho Procesal Social del Trabajo*. Madrid, 1947. Págs. 295 y siguientes.
- 17.- Pérez Botija Eugenio. *Curso de Derecho del Trabajo*. Madrid, 1950.
- 18.- Podetti, *Tratado de Derecho Procesal Laboral*. II Volumen. Buenos Aires, 1949-1950.
- 19.- Pérez Leñero José. *Teoría General del Derecho Español - del Trabajo*. Madrid, 1949.
- 20.- Pérez Potón Roberto. *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*, Tomo I. Pág. 258. 1a. Edición, 1974. No. 3.
- 21.- Recasen Siches. *Traducción Librería General de Victoria no Suárez*. Madrid, 1930. Pág. 121 Gustavo Radbruck escribió. Madrid, 1930.
- 22.- R. Tissebaum Mariano. *El Derecho Latinoamericano, las-Contiendas de Trabajo y el Régimen Jurídico para su solución*. Tomo I. 1a. Edición 1974. Argentina 1941.
- 23.- Trueba Urbina Alberto. *Derecho Procesal del Trabajo*. Ed. Porrúa, S.A. México 1941-1944.
- 24.- Tissebaum., Mariano. *Las Contiendas del Trabajo y Régimen Jurídico para su Solución*. Argentina, 1941.