

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE DERECHO CONSTITUCIONAL

---

# **La Sentencia Colectiva y el Juicio de Amparo**

TESIS

*Que para obtener el Título de  
LICENCIADO EN DERECHO  
presenta*

**ARMANDO LOPEZ FRANCO**

**MEXICO, D. F.**

**1967**



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 apreciables y venerables maestros de  
la Universidad de México, que supieron sem-  
brar en mi la semilla del saber y la cultura,  
como testimonio de profundo respeto, grati-  
tud y afecto.*

**A los señores:**

**Lic. JORGE M. GARIZURIETA y**

**Lic. BENJAMIN TRILLO,**

**Bajo cuya orientación realicé esta  
tesis, como muestra de gratitud  
perenne.**

**Respetuosamente al señor**

**Lic. Don JESUS RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ,**

**Subsecretario de Hacienda y Crédito Público y  
Padrino de la Generación 59 de Abogados a la  
cual me enorgullezco en pertenecer.**

**Con especial afecto al leal amigo y compañero,**

**Sr. Lic. JOSE ANIBAL ANDRADE AZUARA,**

**Agente del Ministerio Público Federal.**

**A mis maestros de Derecho Laboral y  
Derecho Constitucional,**

**Señores Licenciados:**

**ENRIQUE ALVAREZ DEL CASTILLO,**

**GABRIEL GARCIA ROJAS,**

**ALFONSO LOPEZ APARICIO y**

**HORACIO CASTELLANOS COUTIÑO,**

**Que me proporcionaron los elementos de  
este estudio.**

*Con gratitud y amor inconmensurables*

*A mi madre:*

**Sra. ROSA FRANCO HERRERA.**

*A mi padre*

**Sr. Profr. MARGARITO LOPEZ VEGA,**

*con respeto.*

*A mis hermanos, hermanas y demás  
familiares, con el nexo que nos une.*

*A mi esposa:*

**MARGARITA FIGUEROA DE LOPEZ,**

*con inmenso cariño.*

*A mi pequeña y adorada hija:*

**MARICELA.**

*A mis amigos:*

**Dr. SERGIO SANCHEZ CORONA,**

**Ing. Arq. ARMANDO UVALLE AGUAYO,**

**Profr. HUGO E. DE LA ROCHA,**

**Lic. JOSE S. MENDOZA SERNA,**

**Lic. ALFREDO AVILA MONTES DE OCA y**

**tantos otros, fraternalmente.**

*Con estimación a los señores:*

**Profr. y Lic. AMERICO GONZALEZ,**

**Profr. y Lic. DARIO MENDEZ y**

**Profr. HUMBERTO AVENDAÑO,**

**Luchadores incansables...**

*Familias a las cuales debo  
Atenciones que no he olvidado:*

**LOPEZ-JIMENEZ,  
FIGUEROA-NOREÑO,  
MENDOZA-CASTILLO,  
FUENTES-ORTIZ,  
AVILA-GONZALEZ,  
UVALLE-AGUAYO,  
DELGADO-JORDAN,  
RAMIREZ-HERRERA,  
MORALES-OJEDA,  
DE LA ROCHA-FUENTES,  
VARELA-UVALLE,  
FRANCO-BARCENAS y  
CONTRERAS-SANCHEZ**

**A MIS COMPAÑEROS MAESTROS**

**A MIS COMPAÑEROS DE BUFETE**

**A MIS COMPAÑEROS DE GENERACION.**

# **LA SENTENCIA COLECTIVA Y EL JUICIO DE AMPARO**

## **CAPITULADO**

### **INTRODUCCION**

#### **I.—CAPITULO PRIMERO.—LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.**

**1.—Concepto.**

**2.—Clasificación.**

- a) Conflictos Individuales y Colectivos.
- b) Conflictos Jurídicos y Económicos.

#### **II.—CAPITULO SEGUNDO.—LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.**

**1.—Generalidades.**

**2.—Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México.**

- a) Fundamento Constitucional y Naturaleza.
- b) Competencia Constitucional de las Juntas en México.
- c) Competencia Funcional de las Juntas.
- d) La Elección de los Representantes Obreros y Patronales ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje y ante las Juntas Permanentes de Conciliación en Ambas Jurisdicciones.

**3.—Las Funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.**

### **III.—CAPITULO TERCERO.—EL PROCEDIMIENTO EN CASO DE CONFLICTOS COLECTIVOS ECONOMICOS.**

- 1.—Procedimiento Ordinario y Procedimiento Especial.
- 2.—Características del Procedimiento Especial.
  - a) Brevedad en los términos.
  - b) Simplicidad en las Actuaciones.
  - c) Amplia Libertad en la Actividad de los Organos Solucionadores.
  - d) Oficiosidad de las Juntas.
- 3.—La Resolución que se Dicta.

### **IV.—CAPITULO CUARTO.—LA SENTENCIA COLECTIVA**

- 1.—Denominación.
- 2.—Naturaleza.

### **V.—CAPITULO QUINTO.—EL JUICIO DE AMPARO EN MATERIA LABORAL.**

- 1.—El Amparo Indirecto.
- 2.—El Amparo Directo.
- 3.—La Sentencia Colectiva y el Juicio de Amparo.
- 4.—La Suspensión en el Amparo Directo contra una Sentencia Colectiva.

### **VI.—CONCLUSIONES.**

### **VII.—BIBLIOGRAFIA.**

## INTRODUCCION

*El Derecho del Trabajo, el conjunto de normas reguladoras de las relaciones obrero-patronales, el derecho que después de vivir latente por largo tiempo en la conciencia popular y que gracias a la fuerza avasalladora de la clase laboral ha adquirido forma, es la base en que se apoya este trabajo.*

*Es el Derecho del Trabajo, y sobre todo en su aspecto colectivo, un Derecho de perfiles singulares que se separan de las teorías elaboradas por el Derecho Civil; que crea problemas para cuya solución resalta la insuficiencia e inaplicabilidad de las reglas civiles.*

*El Derecho Civil solo conocía una categoría de conflictos; los individuales, los emanados del contrato individual de trabajo; pero desconocía a los conflictos colectivos, controversias de trabajo que encierran en su ser un nuevo interés: el interés profesional de clase.*

*La importancia de resolver estos conflictos colectivos, controversias que de no resolverse adecuadamente son fuentes de desagradables perturbaciones ocasionadas por el desequilibrio, entre los factores Capital y Trabajo, ha hecho surgir la necesidad de crear organismos especiales que a través de la conciliación primero o del arbitraje después, realizan una actividad diversa a la de los tribunales comunes.*

*En México, tales organismos de Conciliación y Arbitraje dictan resoluciones jurídicas o económicas según el tipo de conflicto laboral. A esas resoluciones se les conoce con el nombre de "laudos" y "sentencias colectivas" respectivamente.*

*Resoluciones jurídicas porque se fundan en la interpretación o aplicación del derecho existente.*

**Resoluciones económicas porque se fundan, no en lo dicho para las jurídicas, sino que crean derecho, que tienen como cimientos una serie de investigaciones previas respecto de las condiciones de vida de los trabajadores y de la empresa.**

**Resoluciones que por sus diversos fundamentos, deben tener en correlación, diversos tratamientos ante los Supremos Tribunales de la Nación.**

**He aquí la materia de esta tesis.**

**Acaso mi inexperiencia, mis errores de apreciación han de empañar este estudio; sométolo por ello a la consideración del Honorable Jurado, y sabed, que si bien el fin a que se destina podría desvirtuar su contenido, es de mi convicción que se debe estimar el grado, como una circunstancia que acredita la adquisición de un mínimo de conocimientos en cierta disciplina pero que no modifica ni desvía el anhelo de saber, de estudiar, de investigar.**

## CAPITULO PRIMERO

### LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

#### 1.—CONCEPTO.

Los conflictos de trabajo, controversias que surgen a consecuencia del desequilibrio entre los factores de la producción, esto es, por falta de armonía entre los derechos del trabajo con los derechos del capital (1), han sido objeto de múltiples definiciones propuestas por diversos tratadistas

El profesor de la Universidad de Litoral en Argentina Dr. Ernesto Krotoschin, afirma: "Por conflictos de trabajo se entiende, las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral". (2)

El catedrático alemán Walter Kaskel, los define de la siguiente manera:

"Son conflictos de trabajo, las controversias jurídicas que surgen de la relación laboral". (3)

Dn. Juan Ramírez Gronda, en su obra "Los Conflictos de Trabajo", reproduce la definición propuesta por Francesco Carnelutti —opinando que le parece la más comprensiva— de la siguiente manera:

---

(1) Constitución Federal Mexicana. Art. 123, fracción XVIII.

(2) KROTOSCHIN E., Curso de Legislación del Trabajo, Buenos Aires, 1950, p. 289.

(3) KASKEL W., Derecho del Trabajo, 5a. edición, trad. por Krotoschin, Buenos Aires, 1961, p. 311.

“Existe conflicto de trabajo, cuando alguno pretende la tutela de un interés —relativo a la prestación de trabajo o su reglamento— en contraste con el interés de otro que se le opone”. (4)

El profesor hispano Don Eugenio Pérez Botija, sostiene que los conflictos de trabajo son: “Toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo, considerando éstas particularmente desde un paro en masa, una huelga, hasta la más leve controversia sobre tal o cual medida disciplinaria que se aplique a un trabajador”. (5)

Las anteriores definiciones propuestas por los tratadistas citados, nos expresan más o menos, la noción que se tiene de los conflictos de trabajo en la doctrina extranjera; pero es mi opinión no adherirme a ninguna de ellas por observar ciertas desventajas, pues, cuando no hablan escuetamente de “relación de trabajo”, no mencionan los sujetos entre los cuales se establece tal relación, o bien, no dicen de los motivos que ocasionan las controversias.

Citando ahora a tratadistas mexicanos, hallamos las definiciones siguientes:

El señor Licenciado J. Jesús Castorena dice: “Son conflictos de trabajo las diferencias que surgen entre los sujetos de Derecho Obrero, con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia e interpretación, etc., del contrato de trabajo y de las normas de trabajo”. (6)

El Dr. Alberto Trueba Urbina, en su “Derecho Procesal del Trabajo”. da a entender que los conflictos de trabajo son las contradicciones y pugnas entre el capital y el trabajo, al decir textualmente que: “Si por cuestión social se entiende el complejo de problemas que derivan de la cooperación y convivencia de clases sociales distintas... las contradicciones y pugnas entre esas clases integrantes de una misma

---

(4) RAMIREZ GRONDA J. D., Los Conflictos de Trabajo, Barcelona, página 144. 1945.

(5) PEREZ BOTIJA E., Derecho del Trabajo, Nueva Enciclopedia Jurídica, Tomo I, Barcelona, 1950, p. 302.

(6) CASTORENA J. J., Manual de Derecho Obrero, 2a. edición, México, página 231.

sociedad —en lo que a producción de bienes se refiere— originan los conflictos de trabajo”. (7)

Los anteriores conceptos de los autores Castorena y Trueba Urbina no me parecen aceptables, pues fallan entre otras cosas, al referirse solamente a los conflictos entre trabajadores y patrones, sin tomar en cuenta que también pueden suscitarse únicamente entre trabajadores o solo entre patrones.

El señor Licenciado Don Rodolfo Cepeda Villarreal, en un estudio publicado en la Revista de Trabajo, propone al respecto la definición siguiente:

“Se entiende por conflictos de trabajo, la coincidencia de dos o más derechos o deberes —dentro de la relación de trabajo incapaces de ser ejercitados o cumplidos simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, con motivo de las relaciones de trabajo, o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo”. (8)

Por su parte, el señor Dr. Mario de la Cueva, en su obra de derecho laboral afirma lo siguiente:

“Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”. ((9)

Sin ignorar lo difícil y aventurado que resulta dar una definición, he formulado la siguiente, que tiene por base una combinación de las propuestas por el señor licenciado Cepeda Villarreal y por el Dr. Mario de la Cueva:

“Son conflictos de trabajo, la coincidencia de dos o más derechos o deberes incapaces de ser ejercitados o acatados simultáneamente en una o más relaciones individuales o colectivas de trabajo, con motivo

---

(7) TRUEBA URBINA A., Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I, México, 1941, p. 155.

(8) CEPEDA VILLARREAL R., Concepto y Clasificación de los Conflictos de Trabajo, Revista del Trabajo, Tomo XXX, No. 119, p. 9, 1947.

(9) DE LA CUEVA M., Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 4a. edición, México, 1959, p. 729.

de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo, o que pueda tener conexión con las relaciones individuales o colectivas de trabajo y que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos”.

He querido al proponer esta definición, completar la del maestro Cepeda Villarreal —que no indica los dos tipos de relaciones que puede haber, ni los sujetos entre los cuales se pueden suscitar las controversias, ni los motivos concretos que pueden originar a éstas— con la del Dr. Mario de la Cueva, que no es otra sino el concepto depurado de nuestra Ley laboral.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo aun cuando no ofrece una definición al respecto, dice: “Son atribuciones de las Juntas conocer... de todas las diferencias y conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con éste, ya sea que tengan el carácter de individuales o colectivos”. (10)

Creo que en la definición formulada, se pueden abarcar los diferentes tipos de conflictos de trabajo susceptibles de acaecer y que en la parte siguiente de esta tesis expondré.

También opino que coincidiendo la definición propuesta con el criterio de la Ley laboral, es adecuada para efectos prácticos puesto que positivamente tiene aplicación en nuestro medio.

## **2.—CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.**

Después de haber formulado una definición de los conflictos de trabajo y que concordante con el criterio de la Ley Federal del Trabajo me parece operante en nuestro medio y por lo mismo, al fin que persigue este estudio, trataremos ahora lo concerniente a la clasificación de los conflictos de trabajo, aspecto importante para nuestro estudio porque de ella depende la fijación de la competencia de los tribunales del trabajo y permitirá situarnos en el meollo principal de esta tesis.

---

(10) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Artículo 340, fracc. I.

Tal clasificación, también ha sido materia de una serie de cuadros propuestos por diversos autores, tanto extranjeros como mexicanos, entre los cuales podemos citar las realizaciones de Ludovico Barassi, Ramírez Gronda, Castorena, Trueba Urbina y la del maestro Cepeda Villarreal. (11)

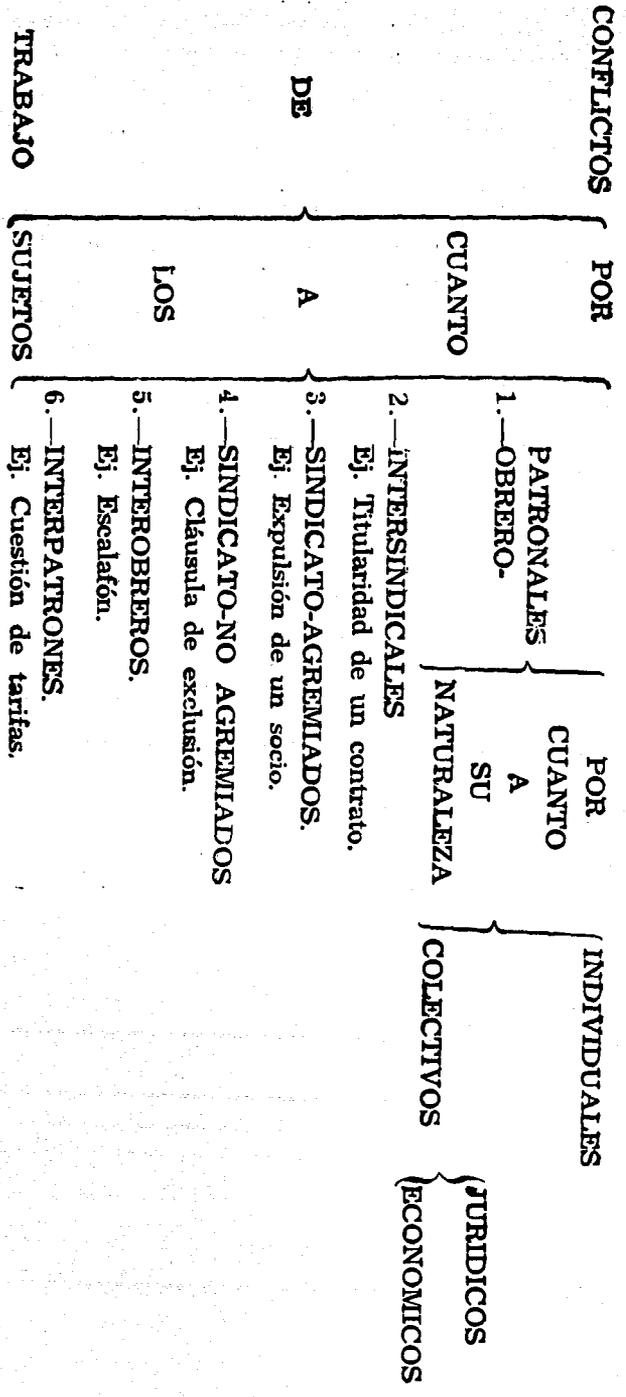
En dichas realizaciones, el ingenio de cada autor ha creado su clasificación, cambiando una palabra o agregando un inciso; pero por regla general —pues el problema es el mismo—, las clasificaciones se han realizado desde dos puntos de vista: Primero.—Por cuanto a los sujetos que intervienen en los conflictos; Segundo.—Por cuanto a la naturaleza misma del conflicto.

La clasificación que voy a presentar aquí —sin dejar de reconocer que pudo ser cualquiera de las enunciadas porque, repito, en el fondo el problema es el mismo— es la que “universalmente se acepta por la Organización Internacional del Trabajo y, por otra parte, la que explica el Dr. Mario de la Cueva adecuadamente para nuestro medio”. (12)

---

(11) BARASSI L., Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo 1, Buenos Aires, 1954, p. 521. Los otros autores, obras citadas.

(12) ALVAREZ DEL CASTILLO E., Segundo Curso de Derecho del Trabajo, México, 1963, Tema XI, p. 91.



Por ser la parte que más nos interesa y la que más complejidades trae consigo por englobar la mayoría de las controversias laborales, entramos de lleno al estudio de los conflictos obrero patronales y su subclasificación de acuerdo a su naturaleza en: individuales, colectivos, jurídicos y económicos.

Para ello nos preguntamos: ¿Cuál es el criterio de distinción entre estas cuatro categorías de conflictos de trabajo?. Veamos.

#### A) *CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.*

La distinción entre los conflictos individuales y los conflictos colectivos no radica en el número de trabajadores y patronos complicados en la controversia, no. El criterio de distinción es el tipo de interés controvertido.

El tratadista francés Paul Pic afirma que: "Los conflictos susceptibles de presentarse entre los trabajadores y los patronos son de dos clases, a saber: unos son conflictos individuales, que son controversias entre un patrono y un obrero, nacidos en ocasión del contrato de trabajo; otros son los conflictos colectivos, más graves que los anteriores, a causa de sus repercusiones sobre la producción y por las luchas a que dan lugar. Los conflictos colectivos ponen en pugna a un patrón con todos los obreros de su industria y a veces se generalizan y extienden a una industria determinada del país y aún a varias industrias". (13)

Otro autor francés, George Scelle, sostiene que: "Son conflictos individuales los relativos a las diferencias entre el empresario y uno o varios obreros, en tanto que son conflictos colectivos, aquellos en los cuales el empresario lucha contra todo o parte del personal sobre una cuestión de orden profesional". (14)

Analizando las ideas expuestas por Pic y Scelle, notamos que el primero no da un criterio de distinción preciso, pues solo habla de una suma de intereses, de una idea acumulativa; en tanto que el segundo, si bien ya escribe sobre la existencia de un interés tipo, de un interés

---

(13) PIC P., citado por Alvarez del Castillo, obra cit. p. 93.

(14) SCELLE G.; Ibidem.

profesional, no indica por qué medios se llega a precisar la profesionalidad de un conflicto.

Ramírez Gronda, adoptando las ideas del autor italiano Nicola Jaeger, sostiene en su obra "El Contrato de Trabajo", que: "El conflicto colectivo es aquél en que están en juego intereses abstractos de categoría, en tanto que el conflicto individual, es el que se promueve en vista de la tutela de un interés concreto de los individuos". (15)

Por su parte, Krotoschin afirma al respecto que: "Según intervengan en los conflictos partes individuales o partes colectivas, se habla de conflictos individuales o de conflictos colectivos de trabajo. En doctrina se define a veces de manera distinta estas dos categorías de conflictos, no por la calidad de los litigantes —individuo o agrupaciones como tales—, sino por el objeto del conflicto, o por el interés afectado". (16)

Se observa como los autores antes citados, hablan de la existencia de un interés profesional, pero sin decirnos cómo llegar a precisar la profesionalidad de la controversia.

El Dr. Mario de la Cueva, después de considerar la doctrina francesa, italiana, sudamericana y mexicana, no deseando en sí dar una definición de este tipo de controversias, sino queriendo proporcionar el criterio de distinción entre tales conflictos, trata de llegar a la idea de "profesionalidad" y dice:

"Los conflictos colectivos de trabajo, son los que afectan la vida misma del derecho individual del trabajo o las garantías de su formación y vigencia, en tanto que, los conflictos individuales de trabajo, son los que únicamente afectan los intereses particulares de una o varias personas". (17)

Glosando lo antes escrito, se observa que para el maestro Mario de la Cueva, el derecho colectivo del trabajo es un derecho protector de las instituciones individuales del trabajo —que es lo que le presta validez— y por tal, habrá un interés colectivo en controversia, cuando se afecten el derecho individual del trabajo y la garantía de su crea-

---

(15) RAMÍREZ GRONDA J. D., El Contrato de Trabajo, Buenos Aires 1945, p. 744.

(16) KROTOSCHIN E., obra citada, p. 289.

(17) DE LA CUEVA M., Obra citada, Tomo II, p. 746.

ción y vigencia. Así, será conflicto colectivo aquél que se refiera a la vida misma de las instituciones del derecho colectivo, que son instituciones protectoras del derecho individual del trabajo, y ellas son: el contrato colectivo del trabajo y los sindicatos. La vida misma del contrato colectivo lo es: la creación, la revisión, la modificación y la vigencia del mismo; por tal, estará en movimiento el interés colectivo, cuando se afecten tales instituciones. Por otra parte, el sindicato es la garantía de formación y vigencia del derecho individual del trabajo y así, cuando se afecte su existencia, estará también en juego un interés colectivo.

Ahora bien, estará en actividad un interés individual, cuando el interés en movimiento esté protegido por el derecho individual del trabajo y por lo mismo, bastará la aplicación de la norma jurídica contenida en el derecho individual, para la justa resolución de la controversia.

## B) *CONFLICTOS JURIDICOS Y CONFLICTOS ECONOMICOS.*

Lo mismo que en la distinción anteriormente anotada, muchos autores se han ocupado de este tema y de acuerdo con el maestro catedrático de nuestra Facultad Lic. Enrique Alvarez del Castillo, "probablemente fue la escuela alemana —derivada de la Constitución de Weimar— la que primero se preocupó por distinguir los conflictos jurídicos de los conflictos económicos, a fin de determinar la competencia de los tribunales de estricto derecho que resolvieran los conflictos jurídicos, o la de los árbitros que solucionaran los conflictos económicos". (18)

Pues bien, entre los conflictos jurídicos y los de orden económico existe una diferencia de esencia, pues en tanto que aquéllos versan sobre la interpretación y aplicación del derecho existente, esto es, de la ley, demás fuentes formales y pactos contractuales, los últimos en cambio, se ven desposeídos —en su esencia— del carácter jurídico.

Los primeros se resuelven con criterio jurídico y mediante acto jurisdiccional. La solución de los económicos, en cambio, no se apoya en juicios o razonamientos de carácter jurídico, pues no versan sobre

---

(18) ALVAREZ DEL CASTILLO E., Obra citada, tema XI, p. 98.

la interpretación o aplicación de normas de derecho: descansa tal solución, en consideraciones fundamentalmente económicas y trae consigo ella la creación de normas que regularán en lo futuro las relaciones de trabajo.

La Oficina Internacional del Trabajo, ha proporcionado los criterios que se han adoptado al respecto, afirmando que los conflictos jurídicos son los que se refieren a controversias que se han de resolver con base en una norma creada que debe aplicarse o interpretarse, en tanto que los conflictos económicos, a los que también llama "de intereses", son aquellos en los que no existe una norma creada para resolverlos; por lo que debe crearse la norma que solventará el conflicto de la mejor manera posible.

Dice la Oficina Internacional del Trabajo: "El conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual; poco importa que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo; la decisión corresponde normalmente, a un juez y, en particular, al juez de trabajo". Y agrega: "El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la ley o en el contrato; es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo. Estos conflictos competen normalmente al conciliador o al árbitro". (19)

En México, en la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley Federal del Trabajo de la Secretaría de Industria, se dice: "Los conflictos entre el capital y el trabajo pueden revestir una naturaleza más grave. Puede tratarse, no de obligar a una de las partes a que se someta a una disposición legal o a que acate una regla contractual, sino de que proporcione nuevas condiciones de trabajo, alterando los salarios, las jornadas o los procedimientos establecidos en contratos anteriores o sancionados solamente por el uso... Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el árbitro o el tribunal arbitral tienen que resolver-

---

(19) LES TRIBUNAUX DU TRAVAIL. O.I.T., cit. por Mario de la Cueva en su obra, cit. de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, p. 748.

los teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico". (20)

Finalmente, la doctrina jurisprudencial mexicana, sostiene: "Los conflictos de trabajo pueden ser jurídicos o económicos, siendo jurídicos aquéllos motivados por la interpretación o aplicación de la ley y en los cuales la Junta de Conciliación y Arbitraje realiza la función aplicatoria del derecho, esto es, realiza la función jurisdiccional netamente. Son conflictos de naturaleza económica, aquéllos que tienden a crear nuevas condiciones de trabajo o a modificar las condiciones ya existentes; aquí, la Junta de Conciliación y Arbitraje, realiza una función creadora del derecho, puesto que viene a establecer un nuevo estatuto que regulará la vida de la unidad económica integrada por trabajadores y patrones". (21)

Concluyendo, de acuerdo con la clasificación que se ha adoptado de los conflictos de trabajo, los conflictos individuales son siempre de naturaleza jurídica; los colectivos pueden ser jurídicos o económicos. La solución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica tiene lugar en un juicio fundado sobre normas de derecho existente, en el que se sigue un procedimiento jurídico regular. Pero tratándose de los conflictos colectivos económicos —que pueden suscitarse por "creación de las condiciones generales de trabajo, por la modificación de las relaciones generales de trabajo, por la suspensión de las condiciones de prestación de servicios o por la supresión de las condiciones de trabajo—" (22), la solución requiere de un procedimiento especial, pues lo que se trata no es de interpretar o aplicar normas de derecho existentes, sino crearlas, lo cual requiere de una labor de investigación que ha de penetrar en la realidad de la vida misma, en las necesidades sociales.

Los conflictos de carácter económico presentan características absolutamente distintas de los conflictos jurídicos que surgen entre trabajadores y patrones; su fisonomía peculiar se basa en que tales conflictos no plantean esencialmente cuestiones de derecho; no se trata de

---

(20) DE LA CUEVA M., cit. en su obra laboral, Tomo II, p. 749. Der. Mex. del Trab., cit.

(21) SEM. JUD. FED., Toca 3642/40 Escobar Gonzalo y Toca 2/38 Cía. El Aguila, Tomo LV, p. 2007.

(22) DE LA CUEVA M., obra citada, Tomo II, pág. 754.

derimir una controversia directa entre partes que desean esclarecer a quien de ellas asiste el derecho; por el contrario, en los conflictos de orden económico se persigue como fin primordial el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo.

El hecho de que la solución a los conflictos de naturaleza económica no tengan una fórmula definida en nuestro derecho laboral, se justifica si consideramos que por una parte la ley debe tener un carácter permanente y que las condiciones de vida de los trabajadores y de la empresa, no pueden seguir ese lineamiento puesto que cambian constantemente, teniendo que sujetarse a las variantes que pueden suscitarse en el medio económico en que se desenvuelven.

Los conflictos económicos tienen como fin principal, lograr el equilibrio entre los factores capital y trabajo; cuando por las variantes de las condiciones de vida, se rompe ese equilibrio, surge el conflicto colectivo económico como una controversia de intereses que solo terminará con un nuevo contrato o con una sentencia colectiva, únicos medios de garantizar el cumplimiento de las futuras condiciones de trabajo.

Para terminar con este tema, voy a referirme a las posibles causas concretas que dan motivo en nuestro medio, a conflictos colectivos económicos. Al referirme a tales motivos, me permito seguir la exposición que al respecto hace el maestro Mario de la Cueva por parecerme clara y concisa para los fines que persigo.

Dice el maestro De la Cueva que los conflictos colectivos económicos pueden suscitarse por:

#### **"I.—POR CREACION DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.**

Con respecto a estos conflictos, a falta de normas creadas, se pretenderá resolver la controversia planteada, con la creación de disposiciones que regulen la prestación de servicios. Ahora bien, este tipo de conflictos pueden ser planteados tanto por los trabajadores como por los patronos; pero en la práctica, solo al sector obrero es a quien interesa plantearlos.

## **II.—POR LA MODIFICACION DE LAS RELACIONES GENERALES DE TRABAJO.**

Corresponden estas controversias, a lo que comunmente se conoce como "reajustes de las condiciones de trabajo", bien sea de trabajadores, de salarios, de jornadas, etc. o bien, de todas las condiciones en general.

Este tipo de conflictos, no interesa plantearlos a los trabajadores porque siempre tienden a reducirles las prestaciones que perciben; los planteá pues, el sector patronal.

## **III.—POR LA SUSPENSION DE LAS CONDICIONES DE PRESTACION DE SERVICIOS.**

Este caso se integra, cuando por causas ajenas a la voluntad de la empresa, ésta se ve obligada a solicitar la suspensión de sus actividades, lo cual trae consigo, la suspensión de las prestaciones que perciben los trabajadores.

## **IV.—POR LA SUPRESION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

Estos conflictos no son otros que los que implican situaciones tales como el cierre de la empresa". (22 bis)

En todos estos casos y de acuerdo con el criterio de distinción que se ha sustentado, no existe norma creada que se aplique o se interprete al respecto, por lo que es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje decida con bases en una investigación económica de la empresa, la solución más justa en lo que a cada caso concierne. Esta solución requiere de un procedimiento especial, en el cual se dictará una sentencia, generalmente conocida como "sentencia colectiva".

---

(22 bis) DE LA CUEVA M., obra citada, Tomo II, pág. 754.

## CAPITULO SEGUNDO

### LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Los conflictos de trabajo y, especialmente las controversias colectivas de trabajo, dan singularidad al Derecho del Trabajo, tal y como se ha demostrado en el capítulo anterior.

En efecto, estas controversias exigen nuevas formas tanto conceptuales como procesales, pues para solucionarse requieren de un procedimiento especial.

Krotoschin indica que podemos considerar tres diferentes procedimientos de solución de los conflictos de trabajo:

#### "I.—PROCEDIMIENTOS JURISDICCIONALES.

Que se caracterizan por el ejercicio de la función jurisdiccional. En ellos el Estado se substituye a la voluntad de las partes para dictar la regla que debe regir la solución del conflicto.

#### II.—PROCEDIMIENTOS EXTRAJURISDICCIONALES.

Que se caracterizan porque permiten la lucha abierta entre los factores de la producción y que corresponden a lo que conocemos como: La huelga y el paro. La huelga como arma de los trabajadores; el paro como arma patronal para resolver los conflictos laborales.

### III.—PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS.

Procedimientos que fundamentalmente corresponden a la conciliación y al arbitraje". (23)

Voy a referirme exclusivamente a los sistemas jurisdiccionales incluyendo dentro de ellos a los procedimientos que el maestro Ernesto Krotoschin llama "administrativos", porque en nuestro país se realizan formalmente unos y otros por tribunales administrativos que indistintamente realizan en forma material, las funciones jurisdiccional y administrativa.

#### 1.—GENERALIDADES

Los órganos que con distintas denominaciones han sido establecidos en los diferentes países para conocer de los conflictos de trabajo, no tienen una vida larga, son de reciente creación. En efecto, inicialmente surgieron los conflictos individuales obrero-patronales que fueron del conocimiento de los tribunales comunes y se les aplicaron las reglas procedimentales del Derecho Civil.

Con la aparición del derecho colectivo del trabajo, surgen por consiguiente los conflictos colectivos de trabajo, que por sus características especiales hicieron sentir la necesidad de una intervención constante del Estado, no sólo como juez, sino también como conciliador y como árbitro.

El establecimiento de organismos especiales para solucionar los conflictos de trabajo, tuvo como mira específica la realización de la justicia obrera, la cual no era obtenida bajo la vigencia de los tribunales ordinarios.

En efecto, los tribunales del orden común eran ineptos y deficientes para responder a las necesidades del nuevo derecho colectivo, no sólo por su organización propia, sino también por las dificultades y múltiples obstáculos que traía consigo el procedimiento que los guiaba en su función.

---

(23) KROTOSCHIN E., Curso de Legislación del Trabajo, Edif. Depalma, Buenos Aires, 1950, p. 290.

En condiciones tales era prácticamente nula la administración de la justicia obrera. El litigio de trabajo exige, como lo dice Gallart Folch en su "Derecho Español del Trabajo": "Rapidez, gratuidad y sencillez en el proceso, requisitos éstos que se oponen a la lentitud, costo y complejidad que reviste el procedimiento civil". (24)

Mario L. D'aveali, en un estudio publicado en una compilación de artículos sobre el tema llamado "Tribunales del Trabajo", señala tres causas fundamentales en la formación y consolidación de los tribunales del trabajo; opinión que es de aplicación general para todos los países en que se han creado estos organismos.

Tales tres causas son:

1.—La desconfianza de los trabajadores en la justicia de orden común, cuyo procedimiento es formalista, lento y costoso, siendo que las necesidades de la clase trabajadora exigen un contacto personal de las partes con el juez, la oralidad, la eliminación de formas y términos inútiles y fundamentalmente —cosa que no admite el procedimiento civil— la substitución del juez de derecho por el juez de equidad.

2.—La aspiración de los trabajadores a obtener un juez de equidad como resultado directo de la legislación que se va formando en materia del trabajo, y que por tal no esté sujeto a normas establecidas, sino que pueda decidir en cada caso concreto, con vista al derecho en formación.

3.—El deseo de las asociaciones profesionales de participar no solamente en la creación del nuevo derecho del trabajo, al través de los contratos colectivos, sino también en su interpretación y aplicación, lo que explica la general integración mixta de los tribunales del trabajo, esto es, de la participación conjunta de los factores de la producción y del Estado, en los tribunales del trabajo". (25)

El clamor de la clase trabajadora durante el siglo pasado no se limitó solamente a la petición de normas que elevaran su nivel de vida,

---

(24) GALLART FOLCH A., Derecho Español del Trabajo. Edit. Labor, Barcelona, 1936, p. 325.

(25) DEVEALI M. L., citado por Alvarez del Castillo E., en su 2o. Curso de Derecho del Trabajo, Tema XII, p. 2.

sino también a la consumación práctica de las mismas, o en otras palabras, a la transformación total de la justicia obrera.

Afirmamos entonces que lleno de particularidad el Derecho del Trabajo, necesita de procedimientos y de órganos especiales para la resolución de los conflictos laborales. Esta especialidad se ha inspirado respecto de los conflictos individuales, en un afán de protección a la clase trabajadora. Relativamente a los conflictos colectivos, la necesidad de establecer órganos distintos de los tribunales ordinarios se ha hecho más patente, pues, además de los motivos expuestos, los problemas que estas controversias traen consigo no hallarían justa solución bajo los principios que sujetan al procedimiento civil. Y si fijamos la vista en los conflictos económicos, si meditamos en su gravedad, surge la idea de la necesidad de que el Estado intervenga para dirimirlos.

Es así como el Estado, para protegerse a sí mismo, ha creado con denominaciones diversas, organismos de conciliación y arbitraje y ha atribuido a éstos entre sus funciones, aquella que tienda a evitar hasta lo posible, los trastornos que sufre la economía general como reflejo de las luchas abiertas que entablan las partes contendientes, dirigiendo sus miras a la consecución de un punto de equilibrio.

Obtener la nivelación entre los intereses del capital y del trabajo, es una obligación inherente al Estado y por ello, el establecimiento de organismos especiales que intervengan en la solución de los conflictos colectivos económicos de trabajo, se justifica plenamente.

Antes de hacer referencia a nuestra legislación en materia de Juntas de Conciliación y Arbitraje, voy a hacer un breve análisis de derecho comparado, en el cual se apuntarán los principales sistemas legislativos al respecto, con el propósito de presentar una visión de conjunto:

El tratadista francés Paul Pic, reúne las legislaciones de los distintos países en dos grupos:

“1o.—Legislaciones que organizan el arbitraje facultativo.

2.—Legislaciones que instituyen al arbitraje obligatorio”.

Las legislaciones del primer grupo, las subdivide a su vez en tres categorías:

“a) Legislaciones que han organizado dos jurisdicciones distintas, una para los conflictos individuales, citándose como ejemplo a la ins-

titución francesa llamada Consejo de Prudentes, y otra para los conflictos colectivos; por ejemplo: la institución belga creada por la ley de 1887 llamada Los Consejos de la Industria y del Trabajo.

b) Legislaciones que han organizado jurisdicciones para la resolución de los conflictos individuales, pero con adaptación posible a los conflictos colectivos. Ejemplo: Los Juzgados Industriales Alemanes, creados por la ley prusiana de 1845.

c) Legislaciones que han organizado instituciones arbitrales en vista de los conflictos colectivos, pero con posible adaptación a los conflictos individuales. Ejemplo: la legislación inglesa del trabajo". (26)

Como se observa, la clasificación de Paúl Pic toma como base la distinción de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos. Es criticable por lo tanto, al no considerar la clasificación de los conflictos de trabajo en jurídicos y económicos.

Juan Balella, en su obra Lecciones de Legislación del Trabajo, después de referirse a los tribunales que en los distintos países han sido encargados de resolver las controversias individuales de trabajo, hace a continuación una clasificación de las legislaciones, en lo que se refiere a la intervención del Estado en la resolución de los conflictos colectivos.

Los sistemas legislativos —dice este autor— pueden clasificarse en tres grupos principales:

“1o.—Los que establecen órganos para conciliación y arbitraje voluntarios.

2o.—Los que prescriben un procedimiento obligatorio de conciliación.

3o.—Los que establecen el arbitraje obligatorio”. (27)

Dentro del primer grupo, Balella cita a la ley francesa de 1892, por la cual se concede al trabajador y al patrón la facultad de someter sus controversias a una comisión de conciliación integrada por representan-

---

(26) PIC. P., cit. por Mario de la Cueva en su obra laboral, Tomo II. p. 890, Der. Mex. Trab., cit.

(27) BALELLA J., Lecciones de Legislación del Trabajo, Edit. Reus, Madrid, 1939, p. 367.

tes de aquéllos y presidida por un juez de paz, el cual, si no tiene un arreglo entre las partes, les propone la designación de uno o más árbitros para que solucionen el conflicto.

También cita Balella dentro del primer grupo, a la ley inglesa de 1919 que establece un Tribunal Industrial Permanente constituido por representantes obrero-patronales escogidos por el Ministerio de Trabajo. Refiriéndose a este tribunal, el maestro Mario de la Cueva dice: "Para que el tribunal pudiera iniciar un procedimiento debían satisfacerse los requisitos siguientes: Que alguno de los interesados solicitara su intervención, que en los contratos colectivos no estuviera consignado otro sistema de solución y que la contraparte se conformara con la intervención del tribunal. El laudo dictado, sin embargo, carecía de fuerza ejecutiva y su única sanción era el recurso a la opinión pública". (28)

Dentro del segundo grupo, cita Balella a la ley holandesa de 1911 que establece sanciones consistentes en multa y hasta prisión por la falta de comparecencia o por la negativa a rendir declaración o presentar libros.

Dentro del tercer grupo, Balella cita a la legislación de Nueva Zelanda y Australia que son los primeros países que crearon el arbitraje obligatorio para los conflictos colectivos económicos y sirvieron de modelo a la legislación del trabajo en Yucatán.

Finalmente voy a referirme a la clasificación de la Oficina Internacional del Trabajo, que ha sistematizado las formas de integración de los tribunales del trabajo en el mundo, considerando al efecto las siguientes posibilidades:

"1o.—Existencia de tribunales que conocen de los conflictos individuales de trabajo.

2o.—Tribunales judiciales especiales, con competencia para resolver los conflictos individuales y colectivos jurídicos de trabajo". (29)

Frente a estos tres sistemas de orden general y judicial hay que colocar los organismos de conciliación y arbitraje como un grupo au-

---

(28) DE LA CUEVA M., Obra citada, Tomo II, p. 898.

(29) O.I.T., Los Tribunales de Trabajo en América Latina, Ginebra, 1949, capítulo III, p. 21 y s.

tónimo a ellos y que son organismos que tendrán competencia exclusiva sobre los conflictos colectivos económicos. Estos organismos de conciliación y arbitraje tiene en su integración tres posibilidades, de acuerdo con el criterio de la Oficina Internacional de Trabajo:

“1a.—Los organismos facultativos, en cuanto a que, la conciliación y el arbitraje, son libres para las partes.

2a.—Los organismos en los cuales es obligatoria la conciliación y facultativo el arbitraje

3a.—Organismos en los cuales es obligatorio tanto la conciliación como el arbitraje”, (30)

Estos sistemas apuntados por la O.I.T., contemplan todas las posibilidades; pero dentro de ellas no figuran nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, en virtud de que éstas, por interpretación constitucional (31) y en segundo lugar por interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (32), consideran la posibilidad de que los organismos de conciliación y arbitraje —que en todas partes sólo conocen de los conflictos colectivos de carácter económico— resuelvan en México todo tipo de conflictos de trabajo.

## 2.—LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN MEXICO.

### A) FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y NATURALEZA

En México, durante el siglo pasado y principios del presente, la administración de la justicia laboral estaba a cargo de los tribunales ordinarios. No fue sino hasta el año de 1917 que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, fracción XX, vino a establecer organismos especiales llamados Juntas de Conciliación y Arbitraje, para el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo.

Refiriéndonos, aunque ligeramente, a su gestación constitucional, diremos que celebraba una de sus sesiones el Congreso Constituyente

---

(30) *Ibidem.* Los Tribunales de Trab. en América Latina. O.I.T.

(31) Constitución Federal Mexicana, Art. 123, frac. XX.

(32) SEM. JUD. FED., Tomo XIV, p. 492.

de Querétaro, cuando surgió un intenso debate a propósito del proyecto del artículo quinto constitucional. La diputación de Yucatán, había formulado una proposición en el sentido de crear los organismos encargados de resolver las controversias de trabajo y el diputado Victoria, al notar que no se había tomado en cuenta la propuesta, dijo lo siguiente: "...pero cabe objetar ahora que en el dictamen de la Comisión, se debió hacer constar que la diputación de Yucatán, también presentó una iniciativa de reformas al artículo trece constitucional, que tiene mucha importancia, porque en ella se pide el establecimiento de Tribunales de Arbitraje en cada Estado, dejando a éstos libertad de legislar en materia de trabajo para aplicar por medio de esos tribunales las leyes respectivas".

De la lectura de lo manifestado por Victoria, se desprende que la diputación yucateca expresó su extrañeza en virtud de que no se establecían los Tribunales de Trabajo, junto a los Tribunales del Fuero de Guerra. Y todavía más, cuando se estudiaba el artículo trece constitucional, el ingeniero Ancona por la diputación yucateca dijo: "El que habla y los demás miembros de la diputación de Yucatán, presentamos al Congreso una iniciativa pidiendo que el artículo trece constitucional fuera considerado para incluir Tribunales de Trabajo, para juzgar de los conflictos obreros. Como no aparece en el artículo trece esa iniciativa, suplicamos a la Comisión nos diga si piensa ponerla en otro artículo y en qué forma".

El diputado Múgica contestó: "Como miembro de la Comisión Dictaminadora, me permito informar al diputado Ancona sobre su interpelación. Como recordará toda la Asamblea, el día que se discutió el artículo quinto del Proyecto de Constitución se acordó que se aprobara un capítulo especial, incluyendo en él todo lo relativo a trabajo; desde ese momento quedó descartado del Art. 13 aparte, de otras razones fundamentales que pudieran darse, la dición que la respetable diputación de Yucatán había propuesto para el mismo artículo trece. De modo que en el capítulo respectivo al trabajo, se pondrán los tribunales". (33)

De lo anterior transcrito sacamos a conclusión que la diputación

---

(33) Diario de los Debates del Congreso Constituyente Mexicano de 1916-1917, Tomo II, p. 208 y siguientes.

yucaeca proponía en su iniciativa que se consideraran a los organismos de conciliación y arbitraje como tribunales especiales. Al respecto, el diputado Don José Natividad Macías dijo lo siguiente: "He oído en las diversas iniciativas que se han presentado a las Cámaras, hablar de juntas de Conciliación y Arbitraje; he oído hablar de tribunales de arbitraje y arbitradores, que quieren meterse en el artículo trece.

A la verdad y sin ánimo de ofender a nadie, todo esto es perfectamente absurdo, si no se dice cuáles son las funciones que han de desempeñar esas Juntas; porque debo decir que si esas Juntas se establecieran con la buena voluntad que tienen sus autores y no se llegara a comprender perfectamente este punto, serían unos verdaderos tribunales más corrompidos y más dañosos para los trabajadores que los tribunales que ha habido en México; sería la muerte del trabajador y lejos de redimir a esa clase tan importante, vendrían a ser un obstáculo para su prosperidad".

Explicó enseguida el diputado Macías, algunas funciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje, citando entre ellas como primera función, la fijación del salario mínimo, y como segunda, determinar la justa compensación por el trabajo desempeñado.

Como tercera función, el diputado Macías señaló la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos de huelga, y concluyó su exposición diciendo que no era posible señalar todas las funciones de las Juntas y tratando de diferenciarlas de los tribunales, Macías dijo: "Pero sería después de esto muy largo hablar de todas las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sin decir antes de pasar adelante, que es indudable, para que estas Juntas sean efectivas, que no sean tribunales.

Si estas Juntas no vienen a solucionar, conforme a la ley. Si estas Juntas no vienen a solucionar, conforme a estos datos, estos gravísimos problemas, tienen que fallar conforme a la ley, sujetándose a lo pactado, pues los jueces no pueden separarse de la ley y fallarían en contra de los trabajadores. De manera que los tribunales de derecho y no las Juntas de Conciliación y Arbitraje, serían esencialmente per-

judiciales para el operario, porque nunca buscarían la conciliación de los intereses del trabajo con el capital". (34)

Pues bien, todas estas polémicas, palabras y frases imprecisas ocasionaron la falta de claridad sobre la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, contribuyendo todo ello a las diferentes interpretaciones y polémicas posteriores.

En efecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con posterioridad al año de 1917, aplicó el artículo 123 en sus fracciones XX y XXI, considerando primitivamente que los conflictos jurídicos de trabajo no eran de incumbencia de la Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que éstas solo podrían conocer de los conflictos de trabajo que tuvieran carácter económico.

Tal interpretación está contenida en el amparo de fecha ocho de marzo de 1918 cuyos considerandos transcribo:

*“Considerando Primero.*—Que, con arreglo al artículo 123, fracción XX, de la Constitución Federal, las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros, y de los patrones y uno del gobierno; lo que supone un conflicto actual, de trabajo presente, en que la dificultad surge por el hecho o la negativa de una de las partes contratantes, que no cumple con sus compromisos; sin que la disposición legal referida, pueda extenderse a demandas que atañen a las consecuencias de un contrato que haya expirado y que deben exigirse, en caso de desidencia entre las partes, ante los Tribunales ordinarios, y no ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

*Considerando Segundo.*—Que la interpretación establecida se corrobora con lo preceptuado en la fracción XXI del mismo artículo 123, la cual declara: que si el patrono se negara a someter sus diferencias al arbitraje, o a aceptar el laudo pronunciado por las Juntas, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero, con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Y si la negativa fuere de los tra-

---

(34) Diario de los Debates del Congreso Constituyente Mexicano de 1916-1917, Tomo II, p. 265.

bajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo; lo que de manera clara y terminante revela el pensamiento del legislador que no fue otro que el de que las mencionadas Juntas mediaban en los conflictos que ocurren sobre el cumplimiento de un contrato de trabajo, en ejecución, como ocurre en los casos de huelgas, paros de trabajo, sabotajes, boicots, y otros medios usados tanto por los patrones, como por los obreros, a que aluden las fracciones XIV y XIX, del artículo 123 de la Constitución citada, que quiso, en estos casos, que ordinariamente trascienden al orden de la sociedad y al desarrollo y prosperidad o ruina de las Industrias, proporcionar a los interesados un medio pronto y eficaz de remediar sus dificultades.

*Considerando Tercero.*—Que si la intervención dada por la Junta de Conciliación y Arbitraje de Yucatán fuera exacta, en el sentido de estar facultada para conocer de las demandas civiles o comerciales, que derivan de un contrato de trabajo, dando carácter ejecutivo a sus resoluciones, dejaría de ser Junta de Conciliación, como se titula, y extendería indebidamente sus facultades invistiéndose de una jurisdicción que no le confiere la Carta Fundamental, y que sólo atribuye a los poderes del orden judicial de la Federación o de los Estados, en virtud del pacto federal; hipótesis que es inconcebible que sancionara el Constituyente, puesto que ella importaría el desconocimiento de las facultades que el mismo reconoció, en las autoridades judiciales”. (35)

Ratificando este criterio primitivo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, hallamos la ejecutoria de fecha 23 de agosto del mismo año de 1918, pronunciada sobre el amparo interpuesto por Lane Rincón Mines Incorporated, cuyo sumario transcribo:

*“Arbitraje.*—El que están facultados para desempeñar las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es distinto del arbitraje privado. El que desarrollan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es una institución oficial que tiene por objeto prevenir los conflictos colectivos del trabajo y presentar las bases, para que esos conflictos puedan ser resueltos.

*Juntas de Conciliación y Arbitraje.*—No tienen el carácter de árbitros privados sino públicos, porque no es la voluntad de las partes quien las organiza y establece, sino la disposición de la ley.

---

(35) SEM. JUD. FED., Tomo I, p. 773.

Son autoridades contra las cuales puede pedirse amparo, contra sus resoluciones.

No están establecidas para aplicar la ley en cada caso concreto y obligar al condenado a someterse a sus disposiciones, ni tienen facultad de aplicar la ley, para dirimir conflictos de derecho, ni para obligar a las partes a someterse a sus determinaciones.

Carecen de imperio y no constituyen un tribunal; son únicamente instituciones de derecho público cuya función es evitar los trastornos que producen los conflictos entre capital y trabajo". (36)

En ese tiempo, legislaciones de diversos Estados había en las que se daba competencia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer de las distintas categorías de conflictos de trabajo. Entre ellos, Estados como Veracruz y Yucatán se negaron a admitir el punto de vista de la Corte Suprema, lo que dio origen a multitud de amparos. También podemos citar entre las legislaciones de los Estados que no se conformaron con la jurisprudencia de la Suprema Corte a las leyes de Puebla y de Querétaro; pero otros Estados se sintieron obligados a modificar las normas que en sus respectivos sistemas pugnaban con el punto de vista del más Alto Tribunal.

Por siete años desde la Constitución de 1917, se mantuvo esa situación que originara descontento manifiesto dentro de la clase trabajadora. No fue sino hasta el año de 1924, cuando la Suprema Corte en la ejecutoria "La Corona", transformó completamente la jurisprudencia anterior, y sostuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje habían sido instituidas para impartir la justicia obrera en su totalidad y que debían conocer por tanto, de las diferentes especies de conflictos de trabajo.

El problema planteado por "La Corona, S. A.", era el siguiente:

Antes de 1931, la facultad de legislar en materia obrera competía a cada uno de los Estados de la República. Con tales bases, la ley laboral del Estado de Veracruz, estableció que la Junta de Conciliación y Arbitraje de Jalapa tenía jurisdicción sobre todos los conflictos de trabajo. Así las cosas, se suscitó un conflicto jurídico entre los trabajadores y los patrones de la compañía mencionada y la Junta de

---

(36) SEM. JUD. FED., Tomo III, p. 552.

Conciliación y Arbitraje de Jalapa dictó laudo resolutorio condenando a los patronos; éstos acudieron al amparo, aduciendo que a haber decidido la Junta mencionada el conflicto suscitado, se estaba convirtiendo en un Tribunal especial —pese a lo dispuesto en el artículo trece constitucional —y, además, que la Ley del Estado de Veracruz era inconstitucional porque establecía la constitución de dicha Junta de Jalapa invistiéndola de atribuciones inconstitucionales.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, resolvió este problema de la manera siguiente:

“*Considerando*: Que el Juez de Distrito a quo, para conocer y conceder a la compañía quejosa el amparo de la Justicia Federal, tomó como razón copital para fundar su sentencia, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al pronunciar sus laudos, vienen a constituir verdaderos tribunales especiales, a los cuales ha sido expresamente prohibida su actividad por el artículo trece de nuestra Constitución, el que establece que solo subsiste el Fuero de Guerra para los delitos y faltas contra la disciplina militar. Nada más erróneo que este concepto, porque las Juntas no son tribunales especiales:

I.—Porque la Constitución expresamente las ha establecido, en su artículo 123, fracción XX; y, en las fracciones subsecuentes, se determinó de una manera general, las atribuciones que les competen; las cuales toca reglamentar a las Legislaturas de los Estados.

Por tal concepto, no puede afirmarse que dichas Juntas obren como tribunales especiales, al dictar su sentencia, porque no están en pugna con lo dispuesto en el citado artículo trece, desde el momento en que el legislador constituyente las estableció en el mismo cuerpo de leyes, fijando los lineamientos generales, de acuerdo con los cuales deben funcionar, tocando a los Estados reglamentar, de una manera amplia y precisa, de qué casos deberán conocer, sin estorbar las atribuciones de los otros tribunales que funcionan en cada Entidad, y es lógico suponer que el constituyente no fue inconsecuente al establecer disposiciones contradictorias en el mismo cuerpo de leyes, toda vez que existe un principio de hermenéutica que dice: “En el caso de que en un mismo código existan disposiciones aparentemente contradictorias deberán interpretarse de manera que ambas surtan sus efectos, porque no es posible que el legislador se contradiga en la misma ley”.

II.—Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no vienen a constituir tribunales especiales, porque si es verdad que están destinadas para resolver las cuestiones que surjan de las diferencias o del conflicto entre capital y trabajo, también es cierto que, por razón de la materia de que conocen, no puede concluirse que vienen a constituir tribunales especiales, pues las leyes orgánicas de cada Estado por razón de la materia, y a fin de delimitar la jurisdicción o competencia de cada tribunal, han establecido tribunales penales, civiles, mercantiles, etc., que no porque conozcan de asuntos relativos a determinada materia, vienen a ser tribunales especiales, sino que, por razón de método, se les ha clasificado en esa forma, a fin de que cada uno de ellos tenga cierta jurisdicción, a efecto de que la justicia se imparta de una manera más rápida, por razón de que cada tribunal conoce sólo asuntos de su competencia; y en este caso, la Legislatura del Estado de Veracruz, dentro de su facultad de reglamentar, ha expedido su Ley del Trabajo y en ella, se ha establecido que las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz, deben resolver casos como el que nos ocupa.

De los conceptos anteriores se viene a la consecuencia de que el laudo pronunciado por la Junta Central del Estado de Veracruz, de que se queja la parte agraviada, no viola, en su perjuicio, las garantías que consagran los artículos trece, catorce y dieciséis de la Constitución; por tanto, debe revocarse el segundo punto resolutivo, de la sentencia que se revisa". (37)

Los antecedentes sociales y políticos son acaso más importantes que los razonamientos jurídicos en que la Suprema Corte de Justicia de la Unión fundó dicha ejecutoria. En efecto, el anhelo de los sindicatos de los trabajadores por tener una justicia propia, rápida y equitativa, provocó un verdadero clamor que presionó a la Suprema Corte, al Estado y a la sociedad en general de tal modo, que en mucho fue el factor determinante para que se cambiara la jurisprudencia excluyendo del conocimiento de los tribunales comunes, la solución de los conflictos de trabajo, avocando dicha solución a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por lo tanto, la ejecutoria de "La Corona, S. A.", trasformó com-

---

(37) SEM. JUD. FED., Tomo XIV, p. 492.

pletamente la jurisprudencia anterior, y sostuvo que las Juntas habían sido instituidas para impedir justicia obrera en su totalidad, no solo en parte, y que debían de conocer por lo mismo, de las diferentes especies de conflictos de trabajo.

Esta ejecutoria desató una protesta general de la clase patronal, y la Confederación de Cámaras de Comercio convocó a un concurso ofreciendo un premio al mejor trabajo que se presentara definiendo la verdadera naturaleza de las Juntas.

Se presentaron importantes trabajos y el premio se adjudicó al señor Lic. Narciso Bassols, quien en su estudio sostenía en parte la primitiva jurisprudencia de la Suprema Corte y proponía la creación de organismos de trabajo dependientes del Poder Judicial, distintos de las Juntas, que tuvieran a su cargo el conocimiento de los conflictos individuales de trabajo.

La argumentación de Bassols es sintetizada por el maestro Mario de la Cueva de la siguiente manera:

“Los conflictos de trabajo se dividen en individuales y colectivos y es lógico que a su solución concurren organismos distintos. Las legislaciones extranjeras se pueden dividir en dos grupos: El angloamericano, belga y francés y, el de Nueva Zelandia; según el primero, los organismos para la conciliación y el arbitraje de los conflictos colectivos son distintos de los tribunales de trabajo y, en consecuencia forzada, aquéllos no constituyen tribunales; el tribunal de arbitraje de Nueva Zelandia es un auténtico tribunal y sus decisiones son imperativas. Ahora bien, en el Constituyente de Querétaro existieron dos tendencias, la de Veracruz que se apoyaba en el primero de los sistemas y que fue lo que sostuvo Macías, y la de Yucatán, que pretendía que nuestras Juntas siguieran la organización de la Corte de Arbitraje de Nueva Zelandia. Las tres formas de interpretación, auténtica, de derecho comparado y racional o directa coincidían, según Bassols, en la solución del problema”. (38)

Los mismos argumentos fundatorios de la conclusión a que llegó el Lic. Bassols, fueron utilizados por el Dr. Mario de la Cueva para

---

(38) DE LA CUEVA M., Obra citada, Tomo II, p. 914.

a dos o más entidades federativas; a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones, en la forma y términos que fije la ley respectiva”.

### C) COMPETENCIA FUNCIONAL DE LAS JUNTAS.

Este tipo de competencia no está previsto en la Constitución Federal, sino en la Ley Federal del Trabajo y conforme a ella, se disocia el aspecto funcional de las Juntas, esto es, el arbitraje y la conciliación, habiendo para tal efecto, Juntas de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje. A las primeras corresponde solo conciliar y a las segundas, conciliar y arbitrar.

Ahora bien, tanto en jurisdicción federal como en local, la aplicación de la legislación laboral corresponde concurrentemente a Juntas de Conciliación y a Juntas de Conciliación y Arbitraje. Así pues, de acuerdo a lo expresado, se hacen las siguientes consideraciones:

*Primero.*—En la jurisdicción federal se previene la existencia de Juntas Federales de Conciliación y la existencia de una sola Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en la Ciudad de México. (Art. 358, L.F.T.).

En la jurisdicción local, se previene la existencia de Juntas Municipales de Conciliación y de Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

*Segundo.*—En razón de la estabilidad de las Juntas Federales o Municipales de Conciliación, estos organismos pueden ser *accidentales* y *permanentes*, según se constituyan para conocer de un caso concreto y solucionado desaparecer, o bien para conocer de un número indefinido de casos si las necesidades así lo justifican.

*Tercero.*—Las Juntas Municipales Accidentales de Conciliación, se establecen en cualquier lugar de la República dentro de la jurisdicción local y el proceso de su integración es el siguiente: basta que el trabajador lo solicite ante la Presidencia Municipal del lugar, para que el Presidente Municipal notifique y prevenga al demandado —en este caso al patrón— para que en veinticuatro horas designe a su representante. Asimismo, previene al trabajador para que en el mismo plazo

designa al representante del trabajo, e igualmente, el Presidente Municipal designa a una persona de la localidad para que funja como representante del Gobierno, no pudiendo ser tal representante, ni el Presidente Municipal ni ninguna otra persona que desempeñe cargo dentro del Municipio.

Las Juntas Federales Accidentales de Conciliación, se integran en la misma forma que las Municipales, excepto en cuanto al representante del Gobierno que será en todos los casos, un Inspector de Trabajo que designe la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Respecto a las Juntas Permanentes de Conciliación en ambas jurisdicciones, la integración se realiza nombrándose al representante del Gobierno por el Gobernador de la Entidad o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, en la jurisdicción local; y por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en la jurisdicción federal. En cuanto a los representantes del capital y del trabajo, se designan a través de convenciones electorales de acuerdo a las disposiciones del Capítulo Sexto del Título VIII de la Ley Federal del Trabajo; disposiciones que más adelante analizaremos.

*Cuarta.*—En cuanto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, hemos dicho que en razón de la competencia constitucional que establece nuestra Carta Magna en la fracción XXI del artículo 123, la Ley Federal del Trabajo previene la existencia de Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje (para la jurisdicción local) y de una sola Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (para la jurisdicción federal), cuyas funciones son las de conocer y resolver en conciliación y arbitraje de los conflictos de trabajo que se produzcan dentro de la jurisdicción respectiva.

Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje, pueden ser una o más de una. Se integran en forma tripartita, siendo designado el representante del Gobierno por el Gobernador del Estado correspondiente o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal. Por lo que se refiere a la designación de los representantes del capital y del trabajo, más adelante lo trataré.

Las Juntas Centrales pueden funcionar como Organismo Unitario o por medio de Grupos Especiales avocados al conocimiento de determinados problemas de una o varias ramas de la industria, sin perder

por ello su unidad jurisdiccional. En el caso de que por el escaso número de conflictos funcionen unitariamente, dice la ley que estarán integradas por un representante del Gobierno —que será su Presidente— y por un representante del capital y otro del trabajo. En caso de que haya necesidad de crear grupos especiales, la ley dice que el día diez de octubre de cada año, se publicará una lista de las ramas de la industria que habrán de estar representadas ante las Juntas y que, estarán divididas en relación del número de grupos que sean necesarios para el conocimiento de los problemas relativos a cada ramo o ramas de la industria que se agrupan, a fin de avocar el conocimiento de sus diferencias a un Grupo Especial que se integre dentro de las Juntas.

Ahora bien, la integración de las Juntas en Grupos Especiales, ha hecho necesario el funcionamiento —dentro de las propias Juntas—, de un Pleno formado por el representante del Gobierno y por los representantes del capital y del trabajo de cada uno de los Grupos Especiales. El artículo 349 de la Ley Federal del Trabajo señala expresamente las facultades del Pleno, que son entre otras cosas: conocer de los conflictos que no puedan avocarse al conocimiento de alguno de los Grupos Especiales; conocer de los conflictos económicos que afectan la industria en general de la entidad; decidir sobre las competencias planteadas entre los Grupos, etc.

Respecto a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es única y la designación del representante del Gobierno —que es el que la preside—, es hecha por el Presidente de la República.

En la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, al igual que en las Juntas Centrales, se establecen Grupos Especiales avocados al conocimiento de una o más ramas de la industria. Naturalmente que también funcionan en Pleno, siendo las facultades de éste, las señaladas en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, entre otras: conocer de cualquier conflicto que afecte en general a la industria o que afecte a dos o más Estados de la Federación.

### **C) LA ELECCION DE LOS REPRESENTANTES OBREROS Y PATRONALES ANTE LAS JUNTAS CENTRALES Y FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y ANTE LAS JUNTAS PERMANENTES DE CONCILIACION EN AMBAS JURISDICCIONES.**

En el Capítulo VI del Título VIII de la Ley Federal del Trabajo,

se previene que el primero de octubre de cada año par, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social —en materia federal—, o los Gobernadores de los Estados o el Jefe del Departamento del Distrito Federal —en materia local— tienen la obligación de convocar a los trabajadores y patronos, a la elección de sus representantes que deben integrar en cada caso, las Juntas.

Los patronos y los trabajadores han de formar su representación, en proporción al número de trabajadores que comprenda cada asociación profesional o que ocupe cada empresa. La Ley da preferencia en este caso a los trabajadores sindicalizados para que, a través de mandatarios autorizados, puedan elegir a sus representantes ante las Juntas; pero de no existir trabajadores organizados, los trabajadores libres podrán elegir al representante del trabajo.

Antes del quince de noviembre del año respectivo, los sindicatos de trabajadores o los patronos que los ocupen, deberán presentar a la Secretaría del Trabajo (jurisdicción federal) o ante las oficinas del Gobierno del Estado o del Departamento del D. F. (jurisdicción local), un padrón del número de trabajadores ocupados y otros datos que menciona el artículo 378 L.F.T... Estos padrones deberán certificarse por inspectores especiales designados por las autoridades correspondientes. A su vez, los trabajadores y los patronos deberán nombrar apoderados, expidiéndoles Cartas Poder en las que se especifique el número de trabajadores que representen. Estas Cartas Poder deben certificarse ante las autoridades respectivas, a efecto de que el día primero de diciembre se realicen las elecciones.

El día primero de diciembre del año respectivo, se procede a la elección votando los trabajadores por la mañana y los patronos por la tarde a través de los apoderados antes mencionados. Esta convención estará presidida por un presidente, dos secretarios y dos vocales elegidos por la mayoría de los delegados presentes.

Se levanta acta del procedimiento y se sacan copias autorizadas a fin de distribuirlas en la forma siguiente: una para depositarla en el archivo de la Junta de Conciliación y Arbitraje; otra para el Gobernador de la Entidad respectiva o para el Jefe del Departamento del D. F. en su caso; y las otras, entre cada uno de los representantes electos, a quienes les servirá de credencial hasta el momento de que pro-

testen el desempeño de su función que será el primer día hábil del mes de enero siguiente.

### 3.—LAS FUNCIONES DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Para concluir con este estudio sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el cual he tocado algunos de los más interesantes temas que al respecto existen, voy a referirme a las funciones que estos organismos desarrollan en nuestro medio.

Tales funciones son tres:

- 1.—Jurisdicción;
- 2.—Conciliación; y
- 3.—Arbitraje.

Con respecto a la *Función Jurisdiccional*, por ella entendemos comúnmente, la facultad atribuida al Estado —por intermedio del tribunal— para decir el derecho con vista de las partes, en cada caso concreto.

Chiovenda, ha definido a la función jurisdiccional como: "La función del Estado que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la ley, mediante la substitución, por la actividad de los órganos públicos, de la actividad de los particulares, o de otros órganos públicos, sea al afirmar la existencia de la voluntad de la ley, sea al hacerla prácticamente efectiva". (40)

El señor Lic. Jesús Toral Moreno, catedrático de nuestra Facultad de Derecho, comentando la anterior definición dice que: "Chiovenda habla de substitución porque no es el que pretende tener un derecho quien puede declarar su existencia, en caso de incertidumbre o resistencia, sino que la declaración debe hacerla el órgano público; porque no es tampoco el titular del derecho el que, en la mayoría de los casos, puede hacerlo efectivo por su propia fuerza; finalmente, porque, en muchas ocasiones, el órgano jurisdiccional realiza, en beneficio del

---

(40) CHIOVENDA J., Instituciones de Derecho Procesal Civil, Tomo Segundo, página 15, Madrid, 1936.

la jurisdicción Federal del Trabajo y a la jurisdicción Local del Trabajo.

Esta división tiene como antecedente, la reforma de 1929, pues antes de ese año, la legislación de trabajo —tanto en su expedición como en su aplicación—, correspondía a las distintas Entidades de la Federación.

En el año de 1929, se reformó la fracción X del artículo 73 de la Constitución Federal Mexicana, estableciéndose que es facultad del Congreso Federal “expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución”. También se reformó el párrafo introductorio del artículo 123 que originalmente decía: “El Congreso de la Unión y las *Legislaturas de los Estados* deberán expedir leyes sobre el trabajo...”; y quedó de la manera siguiente: “El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo...”.

Sin embargo, la aplicación de la legislación del trabajo, siguió siendo de la competencia local, a excepción de los casos señalados expresamente en la fracción X del artículo 73. A esta citada fracción, se le fueron haciendo reformas posteriores por así requerirlo nuestro medio, hasta que en el año de 1942, se creó la fracción XXXI en el artículo 123, que sistematizó y ordenó cuáles son las materias en que la aplicación de la ley laboral es Federal, que en concordancia con el artículo 124 de la Constitución “Las facultades que no estén concedidas expresamente a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados”.

Así pues, la fracción XXXI del artículo 123, establece la jurisdicción federal del trabajo y lo que no está expresamente conferido a la Federación, corresponde a la Jurisdicción Local. La citada fracción del artículo 123 dice: “La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la *competencia exclusiva de las autoridades federales*, en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera y azucarera, minería, hidrocarburos, ferrocarriles y empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas; a empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales; a conflictos que afecten

titular del derecho, la actividad que debería haber realizado el obligado". (41)

La crítica que se le puede hacer a esta definición de Chiovenda es, que no es verdad que el Estado se substituya a los particulares a través de sus órganos, porque el Estado actúa por derecho propio en ejercicio de su propia soberanía con fundamento en las leyes de carácter constitucional y sobre bases de orden público.

El profesor de la Facultad de Derecho Público de la Universidad de Puebla, Lic. Armando Porras López, en su obra de derecho laboral cita la definición de Hugo Rocco —que acepta—, haciendo enseguida comentarios al respecto que me parecen acertados y por lo cual transcribo.

"Hugo Rocco afirma: "La función jurisdiccional, es la actividad con que el Estado interviene a instancias de los particulares a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el derecho, que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara".

Esta definición la podemos descomponer en varias partes y así, aplicando un método analítico vamos a demostrar que es una de las más felices definiciones sobre el tema que estudiamos.

- a) "La Función Jurisdiccional es, la actividad con que el Estado...". Aquí nos encontramos que, una de las atribuciones del Estado contemporáneo, es precisamente la función jurisdiccional.
- b) "...a instancia de los particulares...". Sabemos de antemano que la función jurisdiccional no se desenvuelve, si no es por la acción de los individuos que tienen motivos especiales para hacer que el Poder Judicial actúe.
- c) "...a fin de procurar la realización de los intereses protegidos por el derecho...". En efecto, no es necesario sino un interés —las más de las veces patrimonial, aunque puede ser de otra índole también—, para que la acción prospere y en consecuencia que la función jurisdiccional actúe.

---

(41) TORAL MORENO J., Apuntes de Derecho Procesal Civil, C.U., 1960, p. 14.

- d) "...que han quedado insatisfechos por falta de actuación de la norma que los ampara...".

Desde luego, que la norma no actúa, porque la actuación es propia de la naturaleza humana, pero en nuestra opinión ello quiere decir, que cuando los individuos no gozan de los derechos que nacen de la ley en forma normal, entonces, al quedar insatisfechos los derechos, la parte interesada, hace que el Poder Judicial intervenga a petición del mismo interesado". (42)

Pues bien, la jurisdicción, función pública que se encamina simultáneamente al cumplimiento de la ley y a la satisfacción de los derechos cuando por incertidumbre de la norma o de los hechos, por mala voluntad o mala fe de alguna de las partes, o por cualquier otro motivo, un derecho se halla en estado de total o parcial insatisfacción, es realizada por nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje en los conflictos jurídicos individuales y colectivos, en cuanto aplican e interpretan las disposiciones legales y contractuales para resolverlos.

La segunda función realizada por nuestras Juntas de Juntas de Conciliación y Arbitraje, es la *Función de Conciliación*.

Carnelutti, en su Derecho Procesal Civil habla de un término procesal que él llama "autocomposición", palabra formada del prefijo "auto" que significa: uno mismo, y del sustantivo verbal "composición. Pues bien, Carnelutti define a la *autocomposición* como: "El acto por medio del cual las partes en un pleito lo componen, sin necesidad de acudir a los tribunales, haciendo uso de otras formas como la renuncia, el reconocimiento, la transacción, la conciliación, el juicio arbitral y los convenios judiciales". (43)

Así pues, siguiendo las ideas de este maestro italiano, la conciliación es una forma de autocomposición.

Scelle, define a la conciliación de la manera siguiente: "La conciliación es el procedimiento que tiene por objeto la tentativa de un arreglo amistoso, en virtud del cual se invita a las partes para consentir una transacción". (44)

---

(42) · PORRAS LOPEZ ARMANDO, Derecho Procesal del Trabajo, p. 133. México, 1960.

(43) CARNELUTTI F., Derecho Procesal Civil, Tomo I, p. 197.

(44) SCELLE G., Derecho Obrero, París p. 64.

No aceptamos este concepto de Scelle, porque no se ajusta a las normas de nuestro derecho laboral, pues al emplear en su definición el término "transacción", afirmando que para que haya conciliación es necesario que las partes lleguen a una transacción, tal hecho repugna con lo establecido en la fracción XVII, inciso H del artículo 123 Constitucional y el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo que establecen que los derechos de los trabajadores son irrenunciables y al ser la transacción un convenio por medio del cual las partes haciéndose recíprocas concesiones, dan por terminado un conflicto o previenen uno futuro, la definición criticada no es operante en nuestro derecho del trabajo.

El profesor argentino Ernesto Krotoschin, propone la siguiente definición: "La conciliación es la ayuda prestada a las partes en conflicto, para que se entiendan por su propia voluntad".

Este concepto me parece aceptable, pues en efecto, el conciliador abandona el campo jurisdiccional y en vez de decir el derecho, propone a las partes una fórmula para que ellas mismas decidan voluntariamente su controversia, haciendo suya la fórmula propuesta; así, una solución solo cobra validez, cuando las partes la hagan suya.

La Ley Federal del Trabajo, en el artículo 512 dice en sus fracciones I, II, y III: "El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente: Comenzará el actor exponiendo su reclamación, esto es, lo que pide, y la causa o título que tiene para ello. Constatará el demandado lo que crea conveniente en defensa de sus intereses y podrá también desde luego, exhibir los justificantes en que funde sus excepciones. Después de la contestación podrán los interesados replicar o contrarreplicar, si quisieren". En la fracción IV del mismo artículo, se dispone que el Presidente de la Junta conciliadora, consultando el parecer de los otros representantes, propondrá la solución que a su juicio sea propia para terminar el litigio. Ahora bien, la solución producto de la conciliación, no tiene las características de una sentencia, pues sus alcances son limitados; pero tal convenio puede ser elevado a la categoría de sentencia ejecutoriada a petición de las partes ante las Juntas, siempre que las cláusulas del convenio no sean contra la moral, las buenas costumbres, ni contra la misma ley. Esto encuentra apoyo, en el artículo 98 de la Ley Federal del Trabajo que protege al trabajador. Si la conciliación fracasa, esto es, si las partes no aceptan la fórmula de aveniencia, la Junta la declarará terminada

y les hará saber a las partes que va a proceder enseguida al arbitraje del conflicto.

La tercera función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es precisamente la *Función de Arbitraje*. En éste, las partes someten sus diferencias a un tercero que no solo propone una fórmula, sino que tiene la facultad de imponerla como solución del conflicto.

Esta función presenta las siguientes posibilidades:

a) Cuando el arbitraje se funda en el compromiso de las partes —que es lo que le presta validez— facultando por propia voluntad a un tercero para que solucione el conflicto, estamos ante un arbitraje privado, o como dice Chiovenda, es “un compromiso arbitral”, entendiéndose por éste: ‘El negocio jurídico en que se renuncia a la jurisdicción ordinaria y se pacta que la controversia la decidirá un árbitro’.

(45)

b) La segunda posibilidad, es la que se presenta cuando el arbitraje es obligatorio; en tal caso, si las partes no concilian sus intereses, tienen entonces la obligación de someterlas a un arbitraje a través de un organismo señalado por el Estado y que en México no es otro que las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Aquí se distingue la característica que lo separa del arbitraje privado ya que la voluntad de las partes no es la que organiza y establece a las Juntas, sino la disposición de la ley. Esta aseveración la confirma la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación dictada en el caso “Lane Rincón Mines Incorporated”, según se puede notar en la transcripción que de dicha ejecutoria hice en párrafos anteriores. (45 bis)

El arbitraje laboral en nuestro País es obligatorio tanto para los trabajadores como para los patrones, existiendo como única excepción para los primeros el derecho de huelga, caso en el cual los trabajadores pueden acudir a las Juntas para que resuelvan el conflicto, o bien, a cualquier otra persona para que sea el árbitro y lo resuelva.

Para concluir con este capítulo, veamos semejanzas y diferencias

---

(45) CHIOVENDA J., Derecho Procesal Civil, Trad. de José Cassals, Edit. Reus, Madrid, Tomo I, p. 127.

entre las tres funciones que realizan nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje:

La jurisdicción es exclusiva para la solución de los conflictos jurídicos de trabajo.

El arbitraje es exclusivo para la solución de los conflictos colectivos económicos de trabajo.

En la jurisdicción se interpretan o aplican las normas de derecho existente para solucionar el conflicto.

La conciliación y el arbitraje se asemejan, en cuanto lo que se trata es de obtener una fórmula de solución del conflicto a través de la creación de normas.

La conciliación se diferencia del arbitraje, en cuanto la primera es un método para encaminar a las partes a la solución de sus controversias, a través de la ayuda prestada por un sujeto llamado conciliador que les propone una fórmula de solución del conflicto; la segunda, esto es, el arbitraje, es un método con las mismas finalidades señaladas en la conciliación, pero en el cual, el sujeto —aquí llamado árbitro— no solo propone una fórmula, sino que tiene la facultad de imponerla como solución del conflicto de trabajo suscitado; para este último efecto, el artículo 123 en su fracción XXI prescribe como sanción para los trabajadores o patrones que no aceptan el fallo, lo que a la letra se dice: "Si el patrono se negara a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo".

## CAPITULO TERCERO

### EL PROCEDIMIENTO EN CASO DE CONFLICTOS COLECTIVOS ECONOMICOS

#### 1.—PROCEDIMIENTO ORDINARIO Y PROCEDIMIENTO ESPECIAL.

Examinando nuestra legislación laboral respecto a los medios jurídicos de solución de los conflictos de trabajo, se observa que en la Ley Federal del Trabajo, existen dos clases de procedimientos para la solución de tales controversias, atendiendo a la naturaleza que reviste.

Tales dos procedimientos son:

*Primero.*—Procedimiento Ordinario y

*Segundo.*—Procedimiento Especial.

El procedimiento ordinario se aplica a los conflictos de carácter netamente jurídico, como son los conflictos individuales y los conflictos colectivos de naturaleza jurídica. Este procedimiento se establece en el Capítulo IV del Título Noveno de nuestra Ley Federal del Trabajo.

El procedimiento especial, se aplica a las controversias de naturaleza económica como lo son los conflictos colectivos económicos. Dicho procedimiento, se encuentra contenido en el Capítulo VII del mismo Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, reconoce la existen-

cia de ambos procedimientos, atendiendo a la naturaleza distinta de las controversias laborales que conocen, tramitan y resuelven las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Así, dice nuestro más Alto Tribunal: "El procedimiento ordinario, tiene por objeto satisfacer la necesidad jurídica de que una de las partes cumpla con cierta disposición o con determinada obligación contractual que se ha impuesto. El procedimiento especial, se integra por una serie de disposiciones bajo el rubro "De los Conflictos de Orden Económico", entendiéndose por tales, "aquellos que se originan por la acción de complejas causas económicas que dan lugar a frecuentes alternativas en la industria, alternativas que dañan o favorecen a determinadas negociaciones, puesto que se refieren a períodos de depresión que de tiempo en tiempo se manifiestan, subsiguientemente al período de prosperidad, provocando aquéllos necesariamente una contracción y éstos una expansión de todas las ramas productoras con el licenciamiento u ocupación de muchos trabajadores o la disminución o aumento del capital destinado a remunerarlos". (46)

La clasificación que el legislador hace del procedimiento para los conflictos jurídicos y económicos es debido a que la trascendencia de los conflictos colectivos de naturaleza económica es mucho mayor que en los restantes, pues el interés en juego es de más importancia al reflejarse en la sociedad y en la economía del país.

Así pues, el procedimiento ordinario no tiene más objeto que satisfacer la necesidad jurídica de que una de las partes cumpla cierta disposición o disposiciones de la ley o determinada obligación contractual que se ha impuesto; en cambio, el procedimiento especial tiene por objeto el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o la modificación, suspensión o supresión de las condiciones existentes.

Adviértase desde luego una diferencia esencial entre los dos procedimientos establecidos por la ley: en el procedimiento ordinario, el tribunal interviene para ajustar las diferencias que surjan entre capital y trabajo mediante la interpretación o aplicación estricta de la norma que imponga la obligación de respetar los derechos deducidos en favor de quien promueve o ejercita la acción; en el procedimiento especial el tribunal interviene para dirimir las controversias

---

(46) SEM. JUD. FED., Tomo LV, p. 2007 y sig.

entre capital y trabajo más sin que tenga que interpretar o aplicar un derecho adquirido que derive de la ley o del contrato, sino atendiendo a la necesidad de introducir una modificación en el derecho existente o a la creación de uno nuevo, en relación con el estado que guarda una industria en un momento dado, a fin de garantizar las mejores condiciones de trabajo en beneficio de los factores de la producción.

En el fallo de la Suprema Corte al amparo interpuesto por las compañías petroleras en 1938, contra la *sentencia colectiva* de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se afirma que: "En los conflictos de carácter jurídico se encuentra ligada la Junta por el derecho preexistente y por las peticiones de las partes...; por el contrario, en los conflictos de carácter económico desempeña el Estado una función distinta, que no es la reparación de una violación al orden legal, sino la creación de un estatuto que regule la vida de la empresa. Esta función del Estado es consecuencia de la naturaleza de la legislación del trabajo, la cual, por una parte, asegura el mínimo de beneficios que corresponden a los obreros en el fenómeno de la producción por medio de la justa distribución de la riqueza. El derecho del trabajo da oportunidad a trabajadores y patrones para que, mediante el contrato colectivo, busquen ese equilibrio, más cuando ese acuerdo no se logra, interviene el Estado, por la necesidad en que se encuentra de asegurar el equilibrio entre las clases; y este es el resultado del abandono de la política abstencionista y de la adopción del intervencionismo de Estado como forma de resolver el problema social, y esta intervención se efectúa, de manera especial, a través de dos instituciones: el contrato colectivo obligatorio previsto en el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo y la sentencia que se dicte en los conflictos de orden económico, denominada *sentencia colectiva* en razón de que afecta a una pluralidad de relaciones, no sólo a las vigentes y en el momento en que se dicta sino a las que se constituyan en el futuro, y, lo que es más importante, a las relaciones de todos los obreros de las empresas en donde vaya a aplicarse, independientemente de que todos los trabajadores o solo una parte de ellos hayan solicitado la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje". (47)

---

(47) SEM. JUD. FED., Tomo LV, p. 2007 y sig.

Las consideraciones anteriores nos permiten establecer dos conclusiones:

*Primera.*—La naturaleza de la función que ejercitan las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la resolución de los conflictos de carácter jurídico es idéntica a la que realizan los tribunales civiles en su actividad dirimente de las controversias del orden común. En ambos casos se trata de una función jurisdiccional en la que se interpreta o aplica el derecho y se decide mediante juicios jurídicos valorativos a quién de las partes en conflicto corresponde la razón de sus pretensiones.

*Segunda.*—La función que desarrollan las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los conflictos de orden económico es de naturaleza esencialmente distinta de las que ejercitan los tribunales ordinarios en las controversias civiles. En la primera no se trata como en la segunda de actos de aplicación del derecho, esto es, de una actividad jurisdiccional, sino de una función que se aproxima más a la legislativa en tanto se trata de elaborar normas que habrán de reglamentar las futuras relaciones de trabajo.

Las dos diversas funciones de las Juntas corresponden a la doble actividad que deben desempeñar: por una parte la aplicación de la ley y demás normas jurídicas existentes; por otra parte, la elaboración de normas que requieren para su creación de una labor de investigación que ha de penetrar en la realidad de la vida; en las necesidades sociales.

Y estas actividades de las Juntas requieren procedimientos de naturaleza distinta para la manifestación de cada una de ellas. En una, se tenderá al estudio de las pruebas rendidas por las partes para precisar la situación de hecho en que éstas se encuentran, situación de hecho a la que se aplicará el derecho existente con vista de las acciones ejercitadas y las excepciones opuestas, sin que se pueda ir más allá de lo que las mismas partes hayan solicitado. En la otra, el procedimiento se desarrollará con el fin esencial de fijar la situación real y verdadera de las partes en conflicto y las necesidades económicas que a ellas corresponden, para lo cual, no solo se atenderá a las pruebas que aporten los interesados, sino que se procurará allegarse todos aquellos medios que conduzcan a ese objeto; y aún más, consistiendo

la finalidad esencial de la resolución de los conflictos económicos en la restauración del equilibrio perdido entre los factores de la producción, cuando de lo pedido y alegado por las partes se considere que no se llega todavía a la consecución de ese equilibrio, podrá irse más allá de lo solicitado para así lograrlo.

De todo lo expuesto se desprende la naturaleza especial del procedimiento relativo a los conflictos de orden económico, distinto del que se realiza en los conflictos jurídicos de trabajo y más todavía, del que siguen los tribunales civiles en la resolución de las controversias del orden común.

Asentadas las consideraciones anteriores, voy a referirme ahora en exclusiva al procedimiento especial aplicable a los conflictos colectivos económicos de trabajo. Este procedimiento está formado por una serie de disposiciones comprendidas en el Capítulo VII del Título Noveno de la Ley Federal del trabajo, bajo el rubro "De los Conflictos de Orden Económico".

El artículo 570 de la ley laboral establece que el procedimiento especial tendrá lugar: "Cuando se trate de conflictos colectivos que obedezcan a causas de orden económico, relacionadas con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o paros que por su naturaleza especial no puedan resolverse en los términos establecidos en el Capítulo IV de este Título".

En consecuencia, el conflicto colectivo de que se trate, debe contener una causa económica directa para que pueda ser estimado como tal y resuelto de acuerdo con los lineamientos de este procedimiento extraordinario; también, de acuerdo con la interpretación del artículo de referencia, el conflicto debe estar relacionado con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o autorización para efectuar paros o suspensiones. Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación afirma que: "Por creación de nuevas condiciones de trabajo debe entenderse no sólo el cambio que se opera en el desarrollo de las labores por modificaciones técnicas en la maquinaria, sino la implantación de nuevas normas que regulen el desarrollo del trabajo, en las relaciones obrero-patronales". (48)

---

(48) Toca 4818/65, citada en la REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. Tomo XXXIV, p. 256.

Relativamente a la suspensión de las actividades de la empresa a que se refiere el artículo 570, ésta desde luego origina la suspensión de los contratos de trabajo y las causas que pueden dar lugar a ella están numeradas en las fracciones I a VI y VII del artículo 116 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales son: falta de materia prima, de fondos, exceso de producción, incosteabilidad, fuerza mayor o caso fortuito, falta de ministración de fondos por parte del Estado y la muerte o incapacidad del patrón.

Por último, en cuanto al paro, "medida que con las garantías debidas, se puede adoptar para evitar que nadie tenga que seguir forzosamente la explotación de un negocio en condiciones tan graves que eliminen racionalmente todo estímulo para continuar el ejercicio del mismo" (49), la fracción XIX del artículo 123 Constitucional establece que: "Serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Suscitado pues un conflicto colectivo económico y deseando las partes sea resuelto por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, ésta desde luego, "procurará se mantengan las cosas en el estado que guardaban antes de surgir el conflicto, recomendando que no se llegue a la huelga o al paro, o que se reanude el trabajo si aquélla o éste ya hubieren sido declarados, entre tanto se hace la investigación de las causas determinantes del conflicto, de las condiciones de la industria afectada, etc", según lo dispone así el artículo 571 de la ley laboral.

## *2.—CARACTERISTICAS DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL.*

La Ley Federal del Trabajo, reconociendo la naturaleza especial de los conflictos colectivos de orden económico, establece para ellos una tramitación diferente de la estatuida para resolver los conflictos jurídicos de trabajo. Y nos preguntamos ¿cuáles son los rasgos característicos de este procedimiento?; respondemos: por una parte, la brevedad en los términos y la simplicidad en las actuaciones; por otra

---

(49) TRUEBA URBINA A., Derecho Procesal del Trabajo, México, 1943, Tomo III, p. 119.

parte, la amplia libertad concedida por la ley a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que incluso puede llegar hasta el punto de manifestarse ofensiva la actividad de las mismas. Veamos.

#### **a) BREVEDAD EN LOS TERMINOS**

La brevedad en los términos obedece a la necesidad de una pronta desaparición de los conflictos económicos de trabajo, que revisten suma gravedad por las consecuencias que originan. Desde luego que para los trabajadores, la rápida solución de la controversia es necesaria porque ella traerá por consecuencia la nueva reglamentación que habrá de constituir el fundamento mismo de su existencia económica.

También es cierto que para los patrones es igualmente necesaria la brevedad en los términos, pues la citada reglamentación será un factor determinante en el cálculo del éxito de la negociación.

Pero además, la importancia que reviste la prontitud de solución de los conflictos económicos de trabajo, aparece de su naturaleza misma, pues las partes en conflicto no son los extremos que delimitan el interés habido en la resolución del mismo; más allá del deseo de entendimiento de las partes, está el propio interés de la sociedad y del Estado en la desaparición de las controversias que pueden interrumpir el progreso de la economía nacional.

Ahora bien, la brevedad del procedimiento está en razón inversa con la complejidad del conflicto a resolver; tan es así, que el artículo 574 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "El plazo para hacer las investigaciones será fijado por la Junta, atendiendo a la gravedad y demás circunstancias del conflicto, y no podrá exceder de treinta días".

Una vez terminada la investigación pericial, dentro del término que fije la Junta, el informe respectivo se pone a la vista de las partes por tres días para que formulen sus objeciones y enseguida se cita a las partes a una audiencia de pruebas, después de cuya celebración deberá la Junta respectiva dictar su sentencia colectiva. (50)

---

(50) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Artículos 575 y 576.

## **b) SIMPLICIDAD EN LAS ACTUACIONES.**

La simplicidad en las actuaciones se manifiesta en la ausencia de formalidades y se fundamenta en la necesidad de que el procedimiento aparezca sencillo para que pueda encontrarse al alcance de los interesados y en especial de los trabajadores. Las exigencias formalistas del procedimiento civil, desaparecen en la substanciación de los conflictos colectivos económicos de trabajo; además, la simplicidad en el procedimiento es un presupuesto de su brevedad en los términos, de ahí su necesidad y su existencia.

## **c) AMPLIA LIBERTAD EN LA ACTIVIDAD DE LOS ORGANOS SOLUCIONADORES.**

La ley concede a las Juntas de Conciliación y Arbitraje gran amplitud en la manifestación de su actividad dirigida a la resolución de los conflictos colectivos económicos; asimismo, gran libertad para la emisión de sus apreciaciones económicas y demás juicios considerativos en los que haya que apoyarse su sentencia colectiva.

Esto es así, porque la naturaleza de la actividad que ejercitan las Juntas en relación a los conflictos económicos, requiere de flexibilidad en la ley.

El papel de la conciliación y arbitraje es evitar las luchas abiertas, de consecuencias a menudo funestas para las partes en conflicto y para la sociedad misma, ayudando a los factores de la producción a crear un orden jurídico capaz de regular su vida colectiva desde el punto de vista económico y social; para lograr esta finalidad, requiere de amplia libertad de acción la Junta respectiva, pues en caso contrario resultaría nugatoria su función, dicho en otras palabras, la creación de un nuevo ordenamiento que regule equitativamente las condiciones de trabajo, no puede obtenerse bajo el imperio de una ley rigorista que delimite estrechamente esa actividad.

A este efecto, el artículo 573 de la Ley Federal del Trabajo, concede a los peritos nombrados por la Junta de Conciliación y Arbitraje, la mayor liberalidad en la investigación de las causas y circunstancias particulares del conflicto económico, para la obtención de los datos que sirvan de base a su dictamen. Y son el informe rendido por

los peritos y las objeciones a éste aducidas por las partes, los elementos que sirven de base para la resolución de la Junta, de acuerdo con el artículo 576 de la ley laboral.

Sin embargo, la Junta de Conciliación y Arbitraje es soberana para valorizar los elementos de prueba y tiene facultades para aceptar las conclusiones periciales cuando le parezcan debidamente fundadas o desecharlas cuando las estime erróneas, dando en uno y otro caso las razones que tenga, ya sea en vista de las objeciones y alegaciones de las partes o de sus propias consideraciones.

De tal manera que la ley sólo señala las orientaciones generales, los rasgos salientes del procedimiento, pero no determina los límites que las Juntas han de considerar para conceder o no condiciones superiores de trabajo en vista de las posibilidades de los patrones; la estimación de esas limitaciones, la abandona a su propio criterio. Y al no guiar la ley los pasos que las Juntas han de dar, salta a la vista la enorme importancia y la responsabilidad que tales organismos representan en la solución de los conflictos económicos, conflictos que como se ha hecho notar, pueden trastornar a la misma economía general que exige justo repartimiento de las utilidades de la producción, equilibrio que solo se puede lograr con la tendencia al mejoramiento de la clase trabajadora, deteniéndose en el punto que marque la posibilidad de lesión a los intereses del capital cuando ésta pudiera reflejarse en el debilitamiento de las industrias o aun en su desaparición.

Ahora bien, la forma de armonizar las relaciones entre ambos factores de la producción, no puede reglamentarse casuísticamente en la ley ya que no podría haber una ley previsoras de las innumerables variantes de los casos posibles.

Las condiciones de vida de los trabajadores y la situación económica de las empresas no son estáticas, cambian constantemente. La evolución económica del país no tiene paralelo con las reformas en la legislación; ni tampoco podría pretenderse para lograr esa correspondencia, la modificación periódica de la ley. De aquí la justificación de la función creadora de derecho que ejercitan las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

#### d) OFICIOSIDAD DE LAS JUNTAS.

La oficiosidad de los organismos de conciliación y arbitraje en el conocimiento y decisión de los conflictos colectivos económicos tiene una doble manifestación: En primer lugar, consiste en la actividad desplegada para la obtención de todos aquellos datos que unidos a los aportados por las partes, reflejan las necesidades económicas de los trabajadores y la situación real de las empresas. Esto tiene una importancia extraordinaria pues son los antecedentes que habrán de constituir los cimientos sobre los que se edificará el nuevo derecho y si la valuación de los intereses en conflicto es un elemento trascendente en su resolución, es importantísimo que esa valuación se apoye no en la apariencia, sino en la realidad de las cosas y que las Juntas no solo tomen en consideración las pruebas presentadas por las partes, sino que por propio impulso dirijan su actividad con miras a la obtención de los datos que expresen la verdadera posición económica de las empresas y las necesidades reales de los trabajadores.

De tal manera que en tanto que en el procedimiento ordinario el impulso procesal corresponde a las partes y la situación de hecho y de derecho es tomada en cuenta por la autoridad tal como ellas la han planteado y tratado de verificar a través de las pruebas presentadas, en el procedimiento especial para los conflictos económicos, el impulso procesal también corresponde a la autoridad y la decisión que se dicte no descansa sólo en las aportaciones de las partes, sino también en los informes allegados independientemente de la actividad de ellas.

Las consideraciones anteriores son una explicación de los artículos 572 y 573 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con los cuales, los peritos designados por la Junta y asesorados por una comisión patronal y otra de trabajadores, deberán practicar una investigación para determinar las causas y circunstancias particulares del conflicto, investigación que podrán realizar con la mayor libertad inspeccionando los establecimientos de la empresa afectada, recabando informes de las autoridades, instituciones, personas, etc., etc.

La investigación de los peritos y de las comisiones de trabajadores y patronos se justifica, porque la solución de los conflictos económicos exige profundos conocimientos económicos e industriales, que solo son satisfechos por verdaderos técnicos cuya experiencia en la

materia puede delimitar las fuerzas realmente, así como las circunstancias particulares del caso a resolver.

El segundo aspecto de la actividad oficiosa de las Juntas consiste en que éstas no se encuentran delimitadas por las peticiones de las partes para solucionar el conflicto económico, de tal modo que se pueden separar del planteamiento de la litis y obligar en la sentencia colectiva a prestaciones que no fueron objeto de la demanda ni de las excepciones.

Cierto es que el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que "los laudos deben ser congruentes con la demanda y con las demás prestaciones deducidas oportunamente en el negocio", pero el artículo de referencia —contenido en el capítulo relativo al procedimiento ordinario—, solo tiene aplicación en los conflictos jurídicos, lo que se explica por la naturaleza de la función que ejercitan las Juntas en esos conflictos, función jurisdiccional en la que se aplican las normas existentes y las cláusulas contractuales y en la que están ligadas a las peticiones de las partes, puesto que la satisfacción de los intereses jurídicos sólo es concedida por el Estado cuando la parte interesada solicita la protección y reparación del derecho violado en su perjuicio.

Tal afirmación encuentra apoyo en la sentencia de la Suprema Corte de Justicia de fecha 12 de septiembre de 1935, en la que, después de hacer consideraciones en torno a las controversias económicas dice: "Es por lo tanto inadmisibile que en controversias de esta índole puedan seguirse o adoptarse no sólo instituciones procesales del Derecho Civil, pero ni aún las que pertenezcan al procedimiento ordinario de trabajo, máxime que la ley ofrece un sistema completo y coherente para resolverlas". (51)

Pero aun más, el artículo 576 de la Ley Federal del Trabajo acaba de ratificar este punto de vista, al expresar en su última parte: "Las Juntas podrán acordar en su resolución disminuir o aumentar el personal, la jornada o la semana de trabajo, modificar los salarios y, en general, cambiar las condiciones de trabajo, de acuerdo con los resultados que arroje la tramitación, sin que en ningún caso se alteren los mandatos de la ley". Como puede observarse, esta disposición

---

(51) SEM. JUD. FED., Toca 3470/35, 2a. Sría., Tranvías de México.

no confiere a las Juntas la facultad de fijar las condiciones de trabajo, limitándola a las peticiones de las partes, sino que les concede libertad para establecer esa fijación de acuerdo con los resultados que arroje la tramitación.

### 3.—LA RESOLUCION QUE SE DICTA.

Dice el artículo 576 de la Ley Federal del Trabajo, contenido en el Capítulo VII del Título Noveno que se refiere al procedimiento para casos de conflictos colectivos económicos, lo siguiente: "Si las partes no hacen objeción o bien después de celebrada la audiencia a que se refiere el artículo anterior, la Junta dictará la resolución que de fin al conflicto, fundándola en el informe y dictamen rendido por las partes. La resolución dictada en esos términos tendrá el mismo carácter y producirá los mismos efectos jurídicos de un laudo...".

Pues bien, esa resolución que se dicta para los conflictos de carácter económico, es lo que comúnmente se conoce como *Sentencia Colectiva*.

En efecto, la Sentencia Colectiva tiene por objeto resolver un conflicto colectivo económico del procedimiento especial al que antes he aludido y en el cual no se pretende interpretar o aplicar normas jurídicas existentes, sino crear la norma o modificar la existente, con vistas a resolver la controversia planteada por composición del derecho.

Ahora bien, la Sentencia Colectiva puede no aceptarse por los trabajadores o por los patrones constituyendo así una resolución no obligatoria para las partes, pues no puede ser objeto de imposición imperativa por parte de la Junta; la fracción XXI del artículo 123 Constitucional dice al respecto: "Si el patrono se negara a someter su diferencia al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto.

Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo".

El maestro Enrique Alvarez del Castillo afirma en su obra de derecho laboral lo siguiente:

“Es perfectamente claro que la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, se aplica en los casos de una sentencia colectiva, puesto que en los conflictos jurídicos, no existe ya la posibilidad de insumisión al arbitraje de las Juntas a sus laudos”.

Y agrega: “De esta manera, la sentencia colectiva aparece como el resultado de un proceso arbitral obligatorio, al que deben someterse las partes, patrones y trabajadores; pero dicha sentencia no es de imposición imperativa, según establece la fracción XXI del propio artículo 123 Constitucional. Por último, en la sentencia colectiva, la Junta resuelve por consideraciones las más de las veces, fuera del derecho, compone las diferencias económico-sociales que puedan existir en una empresa, no aplica precisamente el derecho creado”. (52)

Finalmente, hay que distinguir la resolución dirimente de los conflictos colectivos económicos, de la resolución propia de los conflictos jurídicos, pues a una y otra resolución corresponde una naturaleza distinta como resultado de la actividad híbrida que realizan las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando conocen de las controversias de trabajo.

Se ha expuesto en el curso de este trabajo, que la naturaleza de la función que desarrollan las Juntas con motivo de los conflictos individuales y de los colectivos de carácter jurídico, es idéntica a la que realizan los tribunales ordinarios en ocasión de las controversias civiles, esto es. su función se manifiesta en la interpretación y aplicación de las normas existentes, cuya última expresión, o sea la sentencia que se dicta, es un acto jurisdiccional.

La diferencia que hallamos entre la sentencia dictada con ocasión a los conflictos individuales y la sentencia pronunciada en relación a los conflictos colectivos jurídicos, consiste en que mientras la primera, afecta solo a personas individualmente consideradas, sin reflejarse en trabajadores futuros, en cambio la segunda, tiene repercusión en una pluralidad de individuos y afecta no solo a los trabajadores presentes, sino también a los que en el futuro presten sus servicios a la unidad económica de que se trate.

---

(52) ALVAREZ DEL CASTILLO E., Obra citada, Tema XVII, p. 10.

Pero la naturaleza de la función es la misma en ambos casos: jurisdicción.

En cambio, en los conflictos colectivos de carácter económico, la Junta de Conciliación y Arbitraje, realiza una función de naturaleza diversa, pues ellos no se resuelven a base de interpretación o aplicación de normas existentes, sino que se elabora en la sentencia misma el orden jurídico que habrá de regular en el futuro las relaciones de trabajo entre las partes.

Al estudio de esa naturaleza propia de las sentencias colectivas, se dedicará parte del capítulo siguiente. A él nos remitimos.

## CAPITULO CUARTO

### LA SENTENCIA COLECTIVA

#### 1.—DENOMINACION.

La Sentencia Colectiva es el fallo que pone fin a los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico.

Procesalmente hablando, se aproxima más en su concepto al *laudo arbitral*; sin embargo, como bien lo dice el maestro Enrique Alvarez del Castillo "como sentencia se ha definido". (53)

Desde un punto de vista etimológico, sentencia es un vocablo o derivado del latín "sintiendo" que equivale a sintiendo, juzgando, opinando. En cambio, el término laudo, voz verbal de "laudare", significa alabar, mas luego, recibió en la Edad Media entre otros valores el de fallar como árbitro. (54)

Alfredo Rocco, en su obra "La Sentencia Civil", nos explica que la función jurisdiccional tiene entre otras por actividad, acreditar el derecho del caso concreto, mediante la aplicación a éste de las reglas generales; así pues, la sentencia la define como "el acto por el cual el Estado, por medio del órgano de la jurisdicción destinado para ello (juez), aplicando la norma al caso concreto, indica aquella norma jurídica que el derecho concede a un determinado interés". (55)

---

(53) E. Alvarez del Castillo. 2o. Curso de Der. del Trab. Pág. 9 del Tomo XVII.

(54) P. F. Monlau. Dicc. Etimológico. Pág. 1037 y 816-817.

(55) A. Rocco. La Sentencia Civil. Trad. Romero Sánchez y López de la Ceda. México, 1944. pág. 105.

Hugo Rocco, al elaborar su definición de sentencia, coincide con el autor anterior y dice que:

“La sentencia es aquel acto por el que el Estado, a través del órgano jurisdiccional destinado a tal fin (juez), al aplicar la norma al caso concreto, declara qué tutela jurídica concede el derecho objetivo a un interés determinado”. (56)

Las anteriores definiciones, conducen a pensar que la sentencia es un acto mental del juez, que exige un juicio lógico que permite al propio juez la aplicación de la norma general al caso concreto, en otras palabras, es un acto que con forma de silogismo, permite actualizar la declaración general de voluntad legislativa, a través de la declaración del juez de aplicar la norma jurídica al caso concreto.

La sentencia es pues, “un acto mental del juez” (57) que exige un juicio lógico, compuesto de dos premisas: la mayor y la menor y una conclusión. La premisa mayor constituye la norma o fundamento legal que el juez al resolver va a aplicar al caso concreto materia del litigio; la premisa menor es el caso concreto o bien el interés particular que se le ha puesto a su consideración para que mediante la sentencia lo tutele jurídicamente; y la conclusión será la decisión del juez, producto de la relación íntima nacida de la observación de la premisa mayor y de la premisa menor.

Por otra parte, el laudo arbitral es una resolución en la cual los árbitros tienen facultad de fundamentarlo, no sólo en normas de derecho, sino también tomando en cuenta las circunstancias económicas, políticas y sociales que converjan con el conflicto a solucionar.

Así pues, la sentencia es resultado de la jurisdicción de derecho, supuesto que existen normas por aplicar o interpretar; en cambio en el laudo arbitral, las normas de derecho no existen, sino que se van a crear. La sentencia tiene como límites, tanto el orden jurídico, como los principios generales de aplicación e interpretación del derecho, y dentro de esos límites el juez debe resolver la controversia. El laudo arbitral no tiene esos límites, puesto que el árbitro puede aplicar da-

---

(56) Hugo Rocco. Derecho Proc. Civ. Trad. F. J. Tena. pág. 279.

(57) A. Rocco. Obra Citada. Pág. 52.

tos extrajurídicos, como pueden ser los económicos, los contables, los sociales, etc., para resolver el conflicto.

De ahí, que como bien lo afirma el maestro Enrique Alvarez del Castillo, "en México hay una verdadera confusión de conceptos que se aplican indistintamente por el mismo tribunal y que, además, se com-pen-tran hasta alcanzar verdaderos contrasentidos terminológicos que no co-res-ponden a la naturaleza de cada una de las instituciones trata-das... y así: por arbitraje, por laudo arbitral, entendemos sentencia de derecho y por cuanto a los verdaderos laudos que las Juntas de-be-rían de pronunciar en el caso de conflictos económicos en materia de trabajo, entendemos sentencias y así las denominamos. Entonces, lo que co-rres-ponde al laudo, lo llamamos sentencia y a la sentencia la llama-mos laudo". (58)

Ya en el capítulo segundo de esta tesis, he expuesto la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que en el año de 1924 cambió la jurisprudencia primitiva del mismo Tribunal Supremo, otorgando imperio a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver de toda clase de conflictos de trabajo, sean jurídicos o económicos. Pues bien, esa ejecutoria de la "Corona, S. A.", trae consigo, como efecto, que las resoluciones que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de controversias de carácter jurídico, bien sea individuales, bien sea colectivos, puedan ser consideradas como "sentencias", puesto que se trata de juicios lógicos de la Junta que aplicando o interpretando las normas de derecho existentes, concretizan la voluntad general del legislador. Sin embargo, a tales resoluciones se les llama "laudos", término que como he expuesto tiene otro significado. Y a los verdaderos laudos arbitrales, a las resoluciones que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando conocen de conflictos colectivos económicos, se les denomina en la doctrina y en la jurisprudencia, como "sentencias" colectivas.

Nótese pues la confusión de conceptos que existe al respecto.

Para concluir con este tema, voy a transcribir dos ejemplos que el catedrático de nuestra Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UNAM, Profr. Enrique Alvarez del Castillo expone en su obra de

---

(58) E. Alvarez del Castillo. Obra Citada. Pág. 16 del Tema XII.

derecho laboral, y que por lo interesante y sencillos, creo pueden disipar cualquier duda.

“En el caso de un conflicto jurídico que se suscite en ocasión del despido de un trabajador, por faltas injustificadas al trabajo, la Junta, el juez, tiene que realizar exclusivamente la aplicación de una disposición de la Ley. En efecto, atendiendo a la fracción X del artículo 121 de nuestro ordenamiento jurídico, el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo cuando tenga el trabajador más de tres faltas de ausencias en un mes, sin permiso del propio patrón o sin causa justificada. Pues bien, en este caso, el juicio se integra de la siguiente manera:

El trabajador demanda la reinstalación en su empleo o la indemnización correspondiente, alegando haber sido despedido injustificadamente. El patrón, por su parte, se excepciona afirmando no tener responsabilidad supuesto que rescindió el contrato en virtud de que el trabajador faltó cuatro veces a su trabajo, en el lapso de un mes. Por cuanto a la prueba, el trabajador tratará de desvanecer el hecho que el patrón tenderá a demostrar, afirmando que faltó a su trabajo, pero que dió al patrón el aviso correspondiente. Por su parte, el patrón hará hincapié en la aceptación hecha por el trabajador, de la falta cometida y afirmará que esa justificación que el trabajador pretende haber llevado a cabo, con motivo de las faltas en cuestión, nunca la hicieron ante él por lo que no pudo justificarlas. Ahora bien, si la Junta considera que está justificado el despido referido, atendiendo a lo que dispone la fracción citada pues funda en ella su laudo y condena al trabajador; pero si considera que ese despido es injustificado, condena al patrón a la reinstalación o a la indemnización a que haya lugar. En este caso hallamos la jurisdicción, supuesto que en él se trata de hacer la aplicación del derecho.

Otro ejemplo: la revisión del contrato colectivo de trabajo solicitada por el sindicato a la empresa. En la solicitud de revisión, exige el sindicato que el tabulador de salarios se aumente en un 50%, que en vez de una escuela —que la empresa sostiene para la educación de los hijos de los trabajadores— se sostengan dos; que la ayuda de —\$20.00 M. N. que por trabajador otorga la empresa, al mes, para el sostenimiento de una clínica que el Sindicato tiene para sus trabajadores, se aumente a \$40.00 M. N. Por su parte, la empresa se defiende diciendo que le es imposible contratar esas prestaciones, supuesto que, por

lo que respecta a la primera de ellas, esto es, el aumento del 50% aludido, no pude otorgarlo, en razón de los costos, del mercado, de la misma producción, etc.; por cuanto a la segunda prestación citada, sostiene que exigírsele que sostenga otra escuela, es absurdo, en virtud de que no habrían alumnos para ella, toda vez que, con la escuela existente, basta máxime, cuando todavía tiene cupo, o si es necesario impartir educación escolar a más hijos de trabajadores, pues basta con ampliar las instalaciones de la escuela existente o, en todo caso, sosteniendo que ya que se necesita la segunda escuela y atendiendo a la imposibilidad de la propia empresa para solventar ese gasto, haciéndole ver al Sindicato, que el Estado se puede encargar de dicha construcción, toda vez que es una de las atribuciones del mismo Estado, el dar satisfacción a la necesidad pública de la educación; y, por último, por lo que respecta a la prestación del aumento para la ayuda del sostenimiento de la clínica, sostiene asimismo la empresa, que esa ayuda no se justifica, esto es, que ese aumento no se justifica supuesto que, con los \$ 20.00 M. N. que la empresa da para tal fin, por cada trabajador en un mes, basta y sobra para el sostenimiento de dicha clínica, o que las medicinas no han aumentado en su costo, etc.

Para la resolución de este conflicto, las Juntas no disponen de ninguna norma ya creada o mejor dicho, las normas de que disponen, son insuficientes para resolverlo; motivo por el cual tienen que considerar factores económicos y sociales relacionados en tal o cual forma con el caso planteado; tienen que considerar si la empresa resiste y en qué medida, un aumento de salarios; y en qué medida la escuela es necesaria o puede ser construída —como servicio público— por el Estado; en fin, tienen que considerar una multitud de factores, jurídicos o no, a fin de resolver el caso concreto. De ahí que el laudo es una norma que arbitra el conflicto y en la que se resuelven cuáles han de ser las relaciones entre sindicato y empresa.

En este segundo ejemplo, existe un verdadero laudo arbitral y no una sentencia. Entonces, el arbitraje no corresponde a la jurisdicción, porque no es interpretación ni aplicación de normas concretas existentes, sino creación o producción de normas con vista a la solución del caso planteado". (59)

---

(59) E. Álvarez del Castillo. Obra Citada. Págs. 13 a 15, Tema XII.

## 2.—NATURALEZA.

He hecho notar en el inciso anterior, que el acto por medio del cual las Juntas de Conciliación y Arbitraje solucionan los conflictos colectivos económicos, no es un acto jurisdiccional, a diferencia de las sentencias de los tribunales ordinarios y de las propias de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando resuelven un conflicto de carácter jurídico, bien sea individual, bien sea colectivo jurídico.

Ahora bien, si la Sentencia Colectiva no es un acto jurisdiccional, sino que es el resultado de la aplicación o de la interpretación de normas jurídicas existentes, puesto que no se resuelve en ella problemas de derecho ¿cuál es su verdadera naturaleza?

A tratar de contestar esa cuestión, van encaminadas las siguientes líneas.

Sabemos que la ley, es la fuente suprema para el Derecho Civil y que en consecuencia, las demás fuentes solo tienen valor en ausencia de la misma. Con esta base, habría un error, si se pretendiera decir que las normas del artículo 123 de la Constitución Federal, en las cuales se establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos, no pueden ser rebasadas por la Ley Federal del Trabajo, ni por las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando solucionan un conflicto de trabajo... ¿y por qué habría error?. La respuesta: porque hay que tener en cuenta la oposición existente entre la teoría de las fuentes en materia civil y en materia laboral.

Ciertamente, en el Derecho del Trabajo la ley no es la fuente suprema a la cual deba sujetarse y limitarse la actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos encargados de conocer y resolver las controversias entre patronos y trabajadores. Es verdad que no podrán fallar en contra de la ley, pero sí fuera de ella cuando es en beneficio de la clase trabajadora para fijar condiciones superiores de trabajo. Es pues la ley, el punto de partida para que las otras fuentes vengan a mejorar sus beneficios.

Obsérvese pues, como el principio fundamental en que descansa la teoría de las fuentes en materia de trabajo es: la protección a la clase trabajadora, y para no contradecir a este principio, el contenido del artículo 123 Constitucional es considerado el mínimo de garantías

en pro de los trabajadores; pero no el máximo. Otras fuentes laborales pueden ir más allá del mínimo legal, imponiendo condiciones de trabajo superiores a las consignadas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo. Tal es el caso del Contrato Individual y Colectivo, de la Costumbre y de las Resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en caso de conflictos de carácter económico.

En los contratos individuales, es la voluntad patronal la que influye en la consecución del mejoramiento. En los contratos colectivos, es la presión que ejercen los trabajadores sobre los patrones, lo que influye decisivamente en la obtención del mayor beneficio. Pero cuando los patrones se resisten a esa actitud presionadora de la clase laboral y se niegan a la celebración o a revisión en su caso, del Contrato Colectivo de Trabajo, pueden los trabajadores acudir al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje, planteando un conflicto de carácter económico cuya tramitación procesal engendrará una resolución que vendrá a constituir la reglamentación que no se pudo alcanzar por el acuerdo de las partes. Aquí, la clase trabajadora puede exigir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la concesión de condiciones de trabajo superiores a las consignadas en la ley y en los mismos Contratos Colectivos, concesión que pueden las Juntas satisfacer, modificando el orden jurídico existente cuando la necesidad de los trabajadores sea evidente y cuando las posibilidades del capital así lo permitan.

Sin embargo, no hay que pasar inadvertido que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no siempre pueden mejorar en beneficio de la clase laboral, los preceptos contenidos en la ley. En efecto, tal sucede en caso de conflictos de trabajo de carácter jurídico; ya he establecido en el cuerpo de este estudio, que la naturaleza de la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el conocimiento y resolución de conflictos individuales y colectivos de orden jurídico, es una función jurisdiccional idéntica en su esencia, aunque no en su accidente, a la que desarrollan los tribunales comunes; esto es, aplican el derecho tal y como existe, sin crearlo ni modificarlo en beneficio de cierta clase. Pero, si bien las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden crear ni modificar el orden jurídico existente al resolver los conflictos laborales de carácter jurídico, si podemos observar la influencia de la teoría de las fuentes del Derecho del Trabajo en el trámite jurisdiccional pa-

ra resolver los citados conflictos, en el caso de que las Juntas se hallen en presencia de distintas normas aplicables, caso en el cual deberán acudir a aquella norma que contenga más beneficios para la clase trabajadora y así, cuando por ejemplo el Contrato Individual, superó ya las condiciones de trabajo contenidas en la ley, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben dejar de aplicar ésta y resolver conforme a las cláusulas del contrato en todo aquello que implique beneficio para el trabajador. Lo mismo sucede, cuando en este mismo tipo de conflictos jurídicos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se encuentran que al lado de la ley, existe una costumbre establecida que mejora los beneficios que para el trabajador se hallan contenidos en la ley, pues deberán ceñirse al resolver la controversia, a la aplicación de las normas consuetudinarias y pasar sobre los preceptos establecidos por la ley. Nótese pues, la influencia de la teoría de las fuentes del Derecho del Trabajo, aun en el aspecto jurisdiccional para la resolución de los conflictos de trabajo de carácter jurídico, pues en la tramitación procesal de los conflictos civiles, los tribunales comunes solo aplican la costumbre en defecto de la ley y en cambio, en las controversias jurídicas de trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben aplicar la costumbre preferentemente cuando ésta mejore las condiciones de trabajo estipuladas por la ley.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sancionado este privilegio de la manera siguiente:

“Se señala como cuarto agravio la violación de los artículos 16, 33, 82 y 13 transitorio de la Ley Federal de Trabajo, por cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje condenó a la empresa a conceder a sus trabajadores quince días de vacaciones. El agravio es infundado porque, para decidir el número de días de vacaciones de que los trabajadores debían disfrutar, era preciso analizar la relación existente entre las partes antes de la vigencia de la Ley Federal del Trabajo, puesto que dicha ley no pudo, en manera alguna, restringir los derechos de los trabajadores, atento a lo dispuesto en el artículo 13 transitorio; es cierto que se alega que el contrato colectivo no contenía disposición al respecto pero no lo es menos que si existía un uso sancionado por las partes, debía tenersele como un convenio que, como tal, quedaba comprendido en lo dispuesto en el artículo 13 transitorio de la Ley”. (60)

---

(60) Semanario Judicial de la Federación. Toca 6764/35/2a. Wells Fargo And Company Express.

El maestro Mario de la Cueva dice en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo" lo que enseguida transcribo:

"El artículo 123 y la Ley Federal del Trabajo, en lo que se refiere a las condiciones de prestación de los servicios, únicamente consignan un contrato mínimo de trabajo.

Esta proposición de cuya validez hemos tratado, demuestra la función de la ley como fuente formal del Derecho del Trabajo y resuelve el problema de su jerarquía.

La ley es el punto de partida, es el mínimo que no podrá disminuirse, más no representa el derecho que necesariamente ha de regir las relaciones obrero-patronales. Las restantes fuentes formales tienen una importancia mayor de la que les corresponde en el Derecho Civil: no es el caso de completar lagunas, sino de crear el derecho que ha de practicarse.

Dentro de este criterio, podría decirse que las fuentes formales del Derecho del Trabajo, costumbre, contrato colectivo, etc., derogan a la ley, no dentro del concepto usual de derogación, sino en el sentido de que la hacen inoperante.

Y quien quiera contemplar hoy día la situación real de los trabajadores mexicanos no habrá de acudir a la ley, sino a las otras fuentes formales y en especial a los contratos colectivos.

En presencia de varias normas, provenientes de distintas fuentes formales, debe aplicarse siempre la que favorezca a los trabajadores.

No creemos necesario insistir en este principio: Un contrato colectivo de trabajo concede a los trabajadores diez días de vacaciones anuales; si por costumbre se han venido concediendo quince en una empresa, esta última norma privará sobre el contrato colectivo y a la inversa, si por costumbre se han reducido las vacaciones, tendrán derecho los trabajadores a exigir el cumplimiento del contrato". (61)

Pero esta actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje consistente en aplicar la norma que contiene más beneficios para la clase trabajadora o la costumbre establecida que mejora las condiciones laborales de los trabajadores, con preferencia a la ley, en la resolución de

(61) M. de la Cueva. Der. Mex. del Trab. Tomo I, pág. 303.

los conflictos de trabajo de carácter jurídico, no desvirtúa la naturaleza de la función que desarrollan en ese aspecto, porque si la esencia de la función jurisdiccional es la decisión de una controversia a base de la aplicación de normas jurídicas positivas, tales características se reúnen en los casos que analizamos, pues, la costumbre por ejemplo, esto es, el derecho consuetudinario, forma parte del orden jurídico positivo.

Así pues, la mayor validez de la ley con relación a los conflictos laborales jurídicos, deriva de la obligación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de aplicar forzosamente ésta en el conocimiento y resolución de este tipo de controversias, salvo el caso especial de que al lado de la ley existan otras normas aplicables por contener mayores beneficios para la clase laboral, pero que al fin y al cabo, constituyen parte del orden jurídico positivo existente y que, por lo tanto, no desvirtúan la naturaleza jurisdiccional de la función desarrollada por las Juntas al decidir estos conflictos.

En cambio, cuando se trata de resolver controversias de trabajo de carácter económico, la validez de la ley disminuye, en cuanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje no la aplican, sino que crean nuevos derechos reguladores de las futuras relaciones del trabajo con el capital. Todo esto hace desprender en forma clara la diferente naturaleza de las resoluciones que en uno y en otro caso se dictan por las Juntas al resolver los conflictos laborales jurídicos y los conflictos de trabajo de carácter económico; en el primer caso, la sentencia que se dicta (laudo) es un acto jurisdiccional y en el segundo caso, esto es, en las resoluciones de las controversias económicas, el acto finalista, la Sentencia Colectiva, se aproxima más a la expresión legislativa.

Ya he dicho al referirme a los dos procedimientos que hay en materia laboral, que en unos, el juzgador se encuentra ligado por el derecho existente, cuando se demanda por una de las partes la reparación de una violación al orden legal o el cumplimiento de una obligación adquirida en el contrato o en el derecho vigente; respecto de los conflictos jurídicos, en los que el Estado, a través del tribunal del trabajo realiza una función que tiende a decir el derecho; en tanto que en otros no se trata únicamente de decidir el derecho alegado por las partes, sino que con vista al desajuste que se presenta entre los intereses de los grupos integrantes de la producción se busca el equilibrio entre

éstos mediante el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo con la creación de un estatuto que rija la vida de la empresa, entendida como unidad económica formada por trabajadores y patrones; cuando esto sucede, la función que realiza la autoridad competente, no se lleva a cabo para decidir el derecho, puesto que la misma no se encuentra constreñida a ninguna litis, sino a una relación social económica que demanda una nueva regulación a la cual se llega por medio de la justa y equitativa distribución de la riqueza, tratándose de los conflictos de carácter económico.

La diferente naturaleza entre los conflictos jurídicos y de intereses trae aparejada una diversidad de funciones que competen al tribunal del trabajo y un alcance distinto en relación con los principios que rigen los fallos que ponen término a unos y otros conflictos. Así tenemos que tratándose de las controversias jurídicas, nuestro derecho positivo exige que los laudos sean congruentes con las peticiones de las partes, apoyándose en los elementos que hubieren aportado, en tanto que los conflictos de carácter económico y puesto que no se trata de decidir sólo el derecho alegado, el artículo 576 de la Ley Federal del Trabajo faculta a las Juntas, para fijar de acuerdo con las necesidades de la industria, la equidad y la justicia, las condiciones de prestaciones de servicios, sin sujetarse a las peticiones de los interesados, toda vez que intervienen para aplicar el criterio del Estado sobre la forma de distribución de la riqueza.

Afirmo, después de todo lo antes expuesto, que la resolución que se dicta por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los conflictos de trabajo de orden económico y que generalmente se conoce como Sentencia Colectiva, es una verdadera fuente formal del Derecho del Trabajo, que dentro de las funciones del Estado, materialmente se identifica con la función legislativa, dado que es un acto de creación de derecho autónomo.

Esta afirmación, vincula al problema colateral sobre la naturaleza del Contrato Colectivo de Trabajo, puesto que participan de la misma naturaleza dado que la mecánica de la Sentencia Colectiva es el supuesto de la negativa del patrón de celebrar un contrato colectivo y la Junta de Conciliación y Arbitraje se substituye a la voluntad de las partes y establece las condiciones que han de regir las relaciones de

los trabajadores con la empresa, dictando el contrato colectivo a través de su resolución.

*El Dr. Mario de la Cueva, dice al respecto:*

“El Contrato Colectivo de Trabajo adviene a la vida jurídica por dos procedimientos distintos, acuerdo de las partes y sentencia colectiva. Cuando el empresario se niega a celebrarlo o no acepta las condiciones propuestas por los trabajadores, pueden éstos acudir a la huelga o a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que, previo un procedimiento especial, se fije el elemento normativo del contrato colectivo. La sentencia colectiva produce, para los trabajadores de la empresa, los mismos efectos del contrato colectivo”. (62)

Es indudable que la investigación de la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, ha sido y es una de las cuestiones más discutidas en el Derecho del Trabajo y, dentro de esa discusión hallamos la existencia de dos corrientes: la contractualista que ve en el Contrato Colectivo de Trabajo a un verdadero contrato y aquella que afirma que el contrato colectivo es una fuente de derecho; es mi opinión que esta última corriente ha sacado delantera a la primera y por mi parte, me adhiero al criterio de que el Contrato Colectivo de Trabajo es una verdadera fuente de derecho. Voy a exponer brevemente algunas ideas sostenidas por dos eminentes maestros de derecho laboral, que me incitan a sostener lo expresado y que tiene íntima conexión con el problema medular de este capítulo. Tales ideas, son las del maestro alemán Hugo Sinzheimer y la del maestro mexicano Dr. Mario de la Cueva.

a) Hugo Sinzheimer, con base a las tesis elaboradas al caso por León Duguit y por Mauricio Hauriou, cree en la existencia de un derecho autónomo, pero al mismo tiempo dice que todo derecho tiene su último fundamento en el Estado y que el derecho autónomo sólo es posible en la medida en que lo autoriza el Estado.

Así, explica Sinzheimer que el Derecho del Trabajo se integra por dos especies de fuentes formales, unas comunes a todas las ramas jurídicas y otras que le son propias. A estas últimas es a las que él llama fuentes de derecho autónomo del trabajo, las cuales son una nece-

---

(62) M. de la Cueva. Der. Mex. del Trabajo. Tomo II, pág. 621.

sidad en el Derecho del Trabajo por razones históricas y por motivos de carácter social.

“Las fuerzas estatales no son suficientes para producir todas las reglas jurídicas. El derecho estatal, frecuentemente, es estático y esquemático y no siempre puede seguir el desarrollo social, múltiple y cambiante. Ya a menudo, las fuerzas sociales son demasiado poderosas para someterse incondicionalmente a las leyes del Estado. Nacen, por estas razones, lagunas que deben llenarse y mientras más sea intensa la vida social, mayor será la necesidad de llenar esas lagunas. Y también ocurre, frecuentemente, que las fuerzas sociales se organicen y creen su derecho. Parte de este derecho, es el derecho autónomo del trabajo”. (63)

Sinzheiner plantea también otra cuestión: la del necesario reconocimiento de la existencia de órganos sociales que inicialmente, dentro del Derecho del Trabajo eran informes y nos dice que esas fuerzas sociales quieren crear su derecho, esto es, un derecho autónomo que regule sus relaciones y que es un derecho independiente del derecho soberano del Estado y, concluye afirmando que el Contrato Colectivo del Trabajo, es la norma de relación entre dos grupos autónomos, esto es, vigencia, por el reconocimiento del Estado de las dos potencias sociales autónomas.

En México, el maestro Mario de la Cueva, con base en la tesis de Sinzheiner, expone sus ideas acerca del Contrato Colectivo de Trabajo, comprendiendo su estudio tres aspectos fundamentales que son: (64)

I.—El Contrato Colectivo de Trabajo es una Institución de Derecho Público.

II.—El Contrato Colectivo de Trabajo es una Fuente Autónoma de Derecho Objetivo.

III.—El Contrato Colectivo de Trabajo es un Derecho de Clase.

Voy a referirme solamente al segundo aspecto del estudio del

---

(63) H. Sinzheiner. Grundzuge Des Arbeitsrechts. Citado por M. de la Cueva. Obra Cit. Tomo II, pág. 552.

(64) M. de la Cueva. Obra Cit. Tomo II, págs. 612 a 625.

maestro De la Cueva, o sea, a la aseveración de que el Contrato Colectivo del Trabajo, es una Fuente Autónoma de derecho objetivo:

Las fuentes del Derecho son divididas tradicionalmente en formales y reales.

Las formales son los procedimientos de que se vale el derecho para imponerse coactivamente a los hombres, o bien, como afirma el doctor Eduardo García Maynez: "llamamos fuentes formales a los procesos de creación de normas jurídicas". (65)

Las fuentes reales constituyen en cambio, el contenido mismo del Derecho.

"Llamamos fuentes reales, a los factores y elementos que determinan el contenido de las normas jurídicas". (66)

Pues bien, el Contrato Colectivo de Trabajo es para el doctor Mario de la Cueva una fuente formal porque la esencia de éste es su elemento normativo.

El Contrato Colectivo de Trabajo, fija las condiciones generales de la prestación de servicios en una empresa y esa fijación sólo puede realizarse al través de normas. La normación constituye así, una verdadera creación de derecho objetivo porque son disposiciones que se imponen obligatoriamente y con generalidad a todos, dentro de la empresa, sean o no miembros del sindicato contratante.

La posición contractualista, no es aceptable, dice el maestro De la Cueva, porque "la extensión de la idea de contrato es lícita en la medida en que se conserven los principios fundamentales, no tiene caso análogo el Contrato Colectivo de Trabajo a la noción de contrato, si la legislación sobre éste no habrá de aplicarse al contrato colectivo. (67)

Por otra parte, al Contrato Colectivo de Trabajo, no le interesa en ocasiones, las voluntades de los contratantes, pues su esencia es la normación general de las condiciones de prestación de servicios, no importa quién las fije y en México, tal afirmación es clara, si observamos el

---

(65) E. García Maynez. Introducción al Estudio del Der. Pág. 51. Octava Edición, Porrúa, México, 1959.

(66) E. García Maynez. Obra Cit. Capítulo V, pág. 51.

(67) M. de la Cueva. Obra Cit. Tomo II, pág. 620.

caso de las Sentencias Colectivas dictadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son verdaderos Contratos Colectivos con carácter obligatorio y general para todos dentro de la empresa y en los cuales no existe ningún acuerdo de voluntades para crear un Contrato Colectivo de Trabajo.

“La Sentencia Colectiva produce, para los trabajadores de la empresa, los mismos efectos del Contrato Colectivo. Pues bien, creemos que no es posible afirmar con seriedad que la Sentencia Colectiva equivalga a un contrato de derecho civil y si, en cambio, se transforma, en cuanto a sus efectos, en un Contrato Colectivo de Trabajo” (68)

En suma, agrega el doctor Mario De la Cueva, “el Contrato Colectivo de Trabajo se puede caracterizar diciendo que: es una fuente autónoma de derecho objetivo. Es la norma jurídica creada autónomamente por las organizaciones de trabajadores y por los patrones para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas en que representan un interés jurídicamente protegible”. (69)

De las ideas expuestas, se desprende que el Contrato Colectivo de Trabajo es una Fuente de Derecho al lado de la ley, que a diferencia de ésta, sólo tiene aplicación en una o varias empresas determinadas.

De la misma manera, la Sentencia Colectiva constituye una fuente formal del Derecho del Trabajo, una fuente de normas reguladoras de las futuras relaciones de trabajo entre los trabajadores y patrones de una o varias empresas.

El maestro Enrique Alvarez del Castillo, refiriéndose al problema en cuestión dice:

“Consideramos un conflicto económico por revisión de un Contrato Colectivo de Trabajo. Ante la proposición sindical de nuevas condiciones de trabajo en una empresa y modificación de las existentes, el patrón se opone por considerar que la empresa no puede satisfacer el nuevo orden; tramitando el conflicto, la Junta tiene que convertirse, en substitución de las partes, en el árbitro que componga la relación, que dicte el Contrato Colectivo de Trabajo factible entre las partes. Para ello tendrá que crear nuevas normas, modificar las presentes, con

---

(68) M. de la Cueva. Obra Cit. Tomo II, pág. 621.

(69) M. de la Cueva. Obra Cit. Tomo II, pág. 623.

vista en la situación general de la empresa; no hace la Junta de Conciliación y Arbitraje aplicación de derecho creado en su sentencia.

La conclusión es sencilla. La Sentencia Colectiva participará de la misma naturaleza del Contrato Colectivo de Trabajo. Será una verdadera Fuente de Derecho Autónomo del Trabajo, y este carácter, no se pierde por el hecho de que en este caso la creación del derecho corresponda a la Junta en substitución de las partes que se negaron a componer conciliatoriamente su derecho.

Lo mismo ocurre cuando el patrón es el que reclama la modificación del orden existente en la empresa por reajuste de las condiciones de trabajo; al faltar el acuerdo entre las partes, el nuevo derecho de la empresa será impuesto por la Sentencia Colectiva de la Junta". (70)

Así pues, la Sentencia Colectiva, el acto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje solucionador de los conflictos económicos de trabajo, acto en el cual se precisan las condiciones en que habrán de presentarse los servicios de los trabajadores en el presente y en el futuro en determinada empresa, es un acto creador de un orden jurídico nuevo resultante del estudio realizado a través de la situación económica de las partes, del costo de la vida, de las circunstancias particulares del caso en que se dicte.

La Sentencia Colectiva es una verdadera Fuente de Derecho porque ¿cómo no ha de ser una verdadera fuente de derecho el acto mediante el cual se hace surgir a la vida jurídica normas no existentes en el ordenamiento vigente?

Se reconoce, sin embargo, que si bien la Sentencia Colectiva es indubitablemente fuente de derecho, no lo es a la manera de la ley.

Al lado del Poder Legislativo, están las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos del Estado que en su función dirimente de las controversias económicas son también creadores de derecho, pero de derecho que a diferencia de la ley no tiene un valor general, sino que habrá de limitarse a ciertas relaciones, en concreto, a las de la empresa o empresas respecto a las cuales la Sentencia Colectiva ha de circunscribir su aplicación. Se distingue por tanto de la ley y asimismo de las otras fuentes formales, en que a éstas corresponde una mayor generali-

---

(70) E. Alvarez del Castillo. Obra Cit. Tema XVII, pág. 11.

dad, puesto que no están limitadas, como la Sentencia Colectiva, a regir en unidades económicas determinadas.

Podemos decir, siguiendo la clasificación de las normas jurídicas que desde el punto de vista de su ámbito personal de validez hace el maestro Eduardo García Maynez, que la Sentencia Colectiva es una norma que pertenece al grupo de las "individualizadas.

"Llámase normas jurídicas genéricas, las que obligan o facultan a todos los comprendidos dentro de la clase designada por el concepto-sujeto de la disposición normativa; reciben el nombre de individualizadas, las que obligan o facultan a uno o varios miembros de la misma clase individualmente determinados". (71)

Ahora bien, en párrafos anteriores se ha dicho que al lado del Poder Legislativo, Poder encargado de legislar, al que la constitución asigna la función de crear la ley, están las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos del Estado que al resolver los conflictos económicos de trabajo son también creadores de derecho; y ese aserto es verdadero, pues la creación del derecho no es privativa del Estado puesto que pueden las partes componer su propio derecho que será autónomo, no soberano.

Así pues, nada impide que la Junta de Conciliación y Arbitraje componga el derecho autónomo de las partes.

El maestro Mario de la Cueva dice al respecto que, el factor dominante en todas las explicaciones que se han expuesto para distinguir el Derecho Público del Derecho Privado, es la noción de *poder público*, pero, agrega, la idea de poder público no ha de confundirse con la idea de *poder soberano* que sólo pertenece al Estado; en cambio, el poder público, pertenece a todos aquellos que tienen potestad de imponerse a otros, ya sea ejercitada por el Estado, ya sea por grupos de hombres dentro del Estado.

"La idea de poder público no ha de confundirse con la de poder soberano; esta última cualidad corresponde exclusivamente al Estado. El poder público es la potestad de imponerse autoritariamente a los

---

(71) E. GARCIA MAYNEZ. Obra Cit. Capítulo VI, pág. 82.

hombres, poco importa que esta potestad sea soberana, o delegada, absoluta o limitada". (72)

*El maestro Enrique Alvarez del Castillo afirma por su parte en lo referente que:*

"No es en forma alguna dividir la soberanía del Estado; infringirla, porque el poder soberano será siempre del Estado; y el poder público, como mera posibilidad de imponerse a otros hombres, puede ejercitarse válidamente dentro del Estado por órganos dotados de tal posibilidad y siempre en el marco del Estado soberano". (73)

El eminente maestro procesalista de derecho laboral, Luigi de Litala, al hablar en su obra "Derecho Procesal del Trabajo", del contenido de las Sentencias Colectivas, afirma:

"La Sentencia Colectiva está destinada a componer la controversia de naturaleza colectiva, esto es, el conflicto de los intereses entre categoría y por consiguiente, así como el Contrato Colectivo de Trabajo no contiene más que mandatos abstractos, así la Sentencia Colectiva contiene, igualmente, mandatos abstractos dirigidos, en las controversias para la formación de nuevas condiciones de Trabajo, a constituir la norma imperativa para las relaciones de trabajo, a constituir la norma imperativa para las relaciones singulares, a suplir el reglamento de las relaciones de trabajo, cuando el mismo sea inidóneo y deba ser transformado bajo la presión del cambio del estado de hecho, y dirigidas finalmente, a completar la regulación insuficiente.

La Sentencia Colectiva, desde el punto de vista substancial constituye una ley en sentido material, conteniendo normas jurídicas abstractas". (74)

Finalmente, como un acto procesal, la Sentencia Colectiva, si se desea analogarla a uno de los tres tipos en que tradicionalmente se han clasificado las sentencias en razón de su contenido, podríamos decir que se aproxima más a la noción de sentencia constitutiva, esto es, a aquellas que sin limitarse a la mera declaración de un derecho y sin esta-

---

(72) M. de la Cueva. *Obra Cit.* Tomo II, pág. 613.

(73) E. Alvarez del Castillo. *Obra Cit.* Tema VI-D. pág. 24.

(74) L. de Litala. *Derecho Procesal del Trabajo.* Buenos Aires 1939, Tomo I, página 195.

blecer una condena al cumplimiento de una prestación, crean, modifican o extinguen un estado jurídico.

“Son sentencias declarativas aquellas que se limitan a declarar pura y simplemente la existencia o inexistencia de un derecho. Las sentencias constitutivas, son las que requieren la intervención del juez para actualizar algún hecho o derecho, potestativo del actor. Y, son sentencias de condena, aquellas que imponen el cumplimiento de una prestación, ya sea positiva o negativa”. (75)

Y he dicho, “si se desea analogarla”, porque después de haber consultado al respecto las ideas de Eduardo J. Couture (76), de Alfredo Rocco (77), de Ludovico Mortara (78) y de Giuseppe Chiovenda (79), opino que la Sentencia Colectiva va más allá de lo que se cataloga como sentencia constitutiva.

Existen casos en que la función del juez al dictar el fallo correspondiente, sólo se concreta a declarar el derecho que existe en la ley en forma categórica y determinada; pero también existen casos en que la ley es oscura y el juez tiene que interpretarla o bien crear un nuevo derecho, tomando en cuenta los principios generales del derecho. Esta aserción tiene su fundamento en nuestro medio, en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en cuanto ordena:

“En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho”.

Obsérvese bien entonces, que cuando el juez dicta su sentencia a un caso creando derecho, no lo hace a su arbitrio, sino que deberá sujetarse a los límites que le impone la propia ley, y entonces la creación de ese derecho, servirá solamente para el caso concreto cuyo interés ha

---

(75) Alfredo Rocco. *La Sentencia Civil*. Obra Cit. pág. 4.

(76) E. J. Couture. *Fundamentos de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires. 1951. Página 206.

(77) A. Rocco. Obra Cit. Página 197.

(78) L. Mortara. *Comentario del Código y de la Ley de Procedimientos Civiles*. Milán. 1951. Pág. 547.

(79) G. Chiovenda. *Instituciones de Derecho Procesal Civil II*. Madrid 1936. Página 174.

solicitado la intervención judicial. La ley es una situación jurídica abstracta que comprende o que trata de abarcar todas las situaciones reales que en la vida se pueden presentar; pero es indudable que existen casos que están fuera de su protección, y entonces la sentencia protege ese interés creando un derecho, pero sin salirse de los límites que le impone la propia ley, y siendo solamente válido para ese determinado interés, pues de ninguna manera valdrá para que después todos los demás casos se resuelvan de la misma manera.

La sentencia que recaé a determinado caso, sólo obliga a las partes que han solicitado la intervención judicial.

Cuando la sentencia crea derecho, no lo hace en forma general y abstracta como lo hace la ley.

Resumiendo, cuando la sentencia es constitutiva, creadora de derecho, ese derecho es creado por el juez dentro de los límites impuestos por la propia ley, y servirá sólo para el caso concreto cuyo interés ha solicitado la intervención judicial.

Y he aquí, después de esa sinopsis de lo que se entiende por sentencia constitutiva, por qué no concibo que la Sentencia Colectiva pertenezca a este tipo de resoluciones, aunque en cierta forma puedan analogarse. La Sentencia Colectiva es una resolución que rige para el futuro y contiene mandatos abstractos (sin desconocer que la ley sea una norma más general).

El alcance jurídico de la Sentencia Colectiva, esto es, la extensión de su campo de aplicación, abarca no sólo a los trabajadores promovedores del conflicto, sino también a los que permanecieron alejados de éste; afecta no sólo a los trabajadores sindicalizados sino también a los que no lo estén, y no sólo a los que en el momento del pronunciamiento de la decisión presten sus servicios a la empresa sino también a los que en el futuro formen parte de ella. Esta extensión en la aplicación de la Sentencia Colectiva, es consecuencia del principio de las condiciones iguales de trabajo para todos los trabajadores pertenecientes a una empresa; se trata pues, del mismo principio que fija el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, que extiende las estipulaciones del Contrato Colectivo de Trabajo a todas las personas que trabajan en una empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

La Sentencia Colectiva es pues impersonal en tanto que el ordenamiento jurídico que crea, va a aplicarse en el futuro a trabajadores indeterminados en el presente.

Por último la Junta que dicta la Sentencia Colectiva, no se haya costreñida como el juez de derecho, a actuar dentro de los límites que le impone la propia ley.

Concluyendo, si he afirmado que si como fenómeno procesal la Sentencia Colectiva puede, acaso, analogarse con la sentencia constitutiva, es porque se sabe que en el derecho común, cuando ni en la ley ni en el espíritu de la misma se encuentra la norma aplicable a ciertos casos concretos, debe el juez acudir a las restantes fuentes; formales; pero cuando aun esas fuentes revelan su insuficiencia, tendrá que aceptarse la facultad en el juez de ensanchar el ordenamiento normativo positivo, llenando las lagunas en éste existentes, con la creación de nuevas reglas que pueden ser aplicadas al caso particular. Y he ahí precisamente el punto de contacto que me autoriza a afirmar lo dicho. Pero mientras en el Derecho Común, la elaboración de derecho a través de la sentencia constituye una excepción, que sólo se produce en el caso especialísimo de insuficiencia de las normas jurídicas vigentes, en el Derecho del Trabajo, la Sentencia Colectiva es en todo caso creación de derecho.

Para concluir con este apasionante capítulo que no creo haber resuelto a satisfacción pues mi insuficiencia y poca experiencia no me permiten entrar al fondo de su complejidad, voy a abordar el problema del "grado de obligatoriedad" de las Sentencias Colectivas. En las legislaciones extranjeras, la obligatoriedad que reviste el ordenamiento de normas contenido en las decisiones pronunciadas en los conflictos de carácter económico, se apoya en dos sistemas de legislaciones, uno de los cuales hace depender esa obligatoriedad de un acto ajeno a la Junta arbitradora, acto que consiste en la sumisión previa o en la aceptación de la resolución por los interesados. (80)

El segundo sistema legislativo, no hace derivar la obligación jurídica de someterse a la decisión arbitral de otro acto ajeno, sino que pasando sobre la voluntad de las partes, se impone autoritariamente : las mismas en el cumplimiento estricto de la decisión. (81)

---

(80) Inglaterra, Canadá, Estados Unidos, Bélgica, Suecia, etc.

(81) Australia y Nueva Zelandia.

Dentro del primer sistema apuntado, siendo requisito necesario para la obligatoriedad de la sentencia, la aceptación de la decisión por las partes, o la sumisión previa de éstas, se entiende fácilmente que el ámbito de aplicación del fallo arbitral no puede extenderse más allá de los interesados a quienes afecta y que han consentido su sometimiento. El alcance de la Sentencia Colectiva está pues limitada a las partes en conflicto, en los Estados que rehusan intervenir autoritariamente en la regulación de las condiciones de prestación de servicios.

En el segundo sistema, los países que lo siguen, no refieren la obligatoriedad de las decisiones arbitrales a la voluntad de sometimiento de las partes manifestada antes o después del pronunciamiento del fallo, el orden jurídico creado deja caer su influencia sobre las partes, independientemente de que acepten o no, pues el cumplimiento de las obligaciones que contiene la Sentencia Colectiva, está garantizado por medidas de índole diversa, que pueden ser desde la multa hasta el encarcelamiento.

De la diversidad de principios que fundamentan a este sistema, deriva también el mayor alcance de los fallos dictados por los organismos arbitrales creados para resolver los conflictos colectivos económicos. En efecto, aquí la Sentencia Colectiva, no se circunscribe en todo caso al grupo de sujetos interesados en forma inmediata, sino que puede extenderse en su aplicación a personas mediatas.

Lo expuesto demuestra, que la obligatoriedad de las Sentencias Colectivas, se apoya sobre principios distintos en los dos sistemas de legislaciones a que he hecho mención, y que, los límites de aplicación de las mismas sentencias, varían de acuerdo con esa diversidad de principios. En el primer sistema, es la concurrencia de la libre voluntad de los interesados, la que habrá de influir para la producción de los efectos jurídicos. En el segundo sistema, es la imposición por el Estado de las normas reguladoras, con independencia del consentimiento de las partes y en razón no sólo a los intereses de éstas, sino también a los intereses de la Sociedad y del Estado.

En la legislación mexicana, en los casos en que las partes someten al conocimiento y resolución de las Juntas, sus diferencias de carácter económico-colectivas, la decisión dictada por estos organismos arbitrales, es obligatoria.

La fracción XXI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, plantea la hipótesis de que el patrón o los trabajadores se nieguen a someter sus conflictos al arbitraje de la Junta o a aceptar el laudo pronunciado por ésta. En tales casos, la citada fracción, impone sanciones que relativamente al patrón se hacen consistir en la terminación del contrato de trabajo y el pago al trabajador de tres meses de salario por conceptos de indemnización, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto; con respecto a los trabajadores, la sanción consiste solo en la ruptura del contrato de trabajo.

“Si el patrono se negara a someter sus diferencias al Arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo”. (82)

De la redacción de esta disposición constitucional puede pensarse que el arbitraje obligatorio no tiene cabida en el sistema legislativo mexicano, en tanto que faculta a trabajadores y a patronos, al no cumplimiento del fallo arbitral de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En verdad, no se trata de una facultad que la ley concede a las partes interesadas para hacer a un lado la obligatoriedad de las sentencias arbitrales, más bien se trata del establecimiento de una sanción para el caso de incumplimiento, que si bien, no es tan enérgica como las estatuidas para las legislaciones que prescriben el arbitraje obligatorio, no deja de ser sanción.

Por otra parte, se observa que esta disposición constitucional nuestra, tiene su razón de ser, pues no sería posible obligar al patrón a seguir la explotación de su empresa si ésta es completamente improductiva, y tampoco se podría, presionar a los trabajadores para que éstos presten su fuerza de trabajo.

Transcribo a continuación, un resumen de la tesis sustentada por

---

(82) Constitución Política Mexicana. Artículo 123, fracc. XXI.

la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en un conflicto obrero-patronal acaecido en los Ferrocarriles Nacionales de México:

“El patrono que despida a un obrero, sin causa justificada, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La obligación impuesta en este caso al patrono, es un derecho alternativo a favor del trabajador, de acuerdo con lo que dispone la fracción XXII del artículo 123 constitucional. Ahora bien, lo dispuesto en la fracción XXI del mismo artículo, no concede al patrono la facultad de negarse a aceptar el laudo de la respectiva Junta de Conciliación sino que establece que su resistencia tiene como sanción, el pago de tres meses de salario al obrero, por vía de indemnización, además de las responsabilidades que le resulten del conflicto; de modo que el arbitraje no es facultativo, sino obligatorio”. (83)

---

(83) Semanario Judicial de la Federación. Tomo XXVII, pág. 393.

## CAPITULO V

### EL JUICIO DE AMPARO EN MATERIA LABORAL

La defensa constitucional de los derechos sociales laborales o cualquier ley o acto en materia de trabajo, se puede hacer valer de dos maneras: Por medio del Juicio de Amparo Directo y por medio del Juicio de Amparo Indirecto, según el caso de que se trate. El Juicio de Amparo Directo tiene una sola instancia ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación o Tribunales Colegiados de Circuito. Como excepción, el Amparo Directo puede ser bi-instancial, si se trata de sentencias dictadas por el Tribunal Colegiado de Circuito que decidan sobre la inconstitucionalidad de una ley y cuando en la sentencia se sustente alguna interpretación de un artículo o artículos de la Constitución Federal sin que tal interpretación se base en jurisprudencia de la Suprema Corte. Fuera de estos casos, las sentencias de los Tribunales Colegiales de Circuito son inimpugnables por recurso alguno y por lo tanto son uniinstanciales. El Juicio de Amparo Indirecto tiene dos instancias: Una ante el Juez de distrito y la segunda ante el Tribunal Colegiado de Circuito o la Suprema Corte de Justicia de la Nación, siempre y cuando se haya interpuesto el recurso correspondiente contra la decisión del Juez de distrito, se trate de violación de leyes procedimentales o de fondo, a efecto de que la resolución sea revisada.

#### 1.—EL AMPARO INDIRECTO .

El Amparo Indirecto en materia de trabajo se pide ante el Juez de distrito competente, contra los actos de autoridad administrativa laboral, pero no así contra los actos dictados por las Juntas de Conci-

liación y Arbitraje que deciden una controversia individual o colectiva en cuanto al fondo del conflicto obrero-patronal suscitado.

El Artículo 114 de la Ley Orgánica de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Federal, dice:

“El Amparo se pedirá ante el Juez de distrito:

I.—Contra Leyes, que por su sola expedición, causen perjuicio al quejoso.

II.—Contra Actos de Autoridades distintas de las judiciales o de las Juntas de Conciliación de Arbitraje.

En estos casos, cuando el acto reclamado emane de un procedimiento seguido en forma de juicio ante dichas autoridades, el Amparo solo podrá promoverse contra la resolución definitiva por violaciones cometidas en la misma resolución o durante el procedimiento, si por virtud de éstas últimas hubiere quedado sin defensa el quejoso o privado de los derechos que la misma ley de la materia le conceda, a no ser que el amparo sea promovido por persona extraña a la controversia;

III.—Cuando se trate de actos de autoridad judicial ejecutados fuera de juicio o después de concluido.

Si se trata de actos de ejecución de sentencias, sólo podrá interponerse el amparo contra la última resolución dictada en el procedimiento respectivo, pudiendo reclamarse en la misma demanda las demás violaciones cometidas durante ese procedimiento, que hubieren dejado sin defensa al quejoso.

Tratándose de remates, sólo podrá promoverse el juicio contra la resolución definitiva en que se aprueben o desapruében;

IV.—Contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de imposible reparación;

V.—Contra actos ejecutados dentro o fuera de juicio, que afecten a personas extrañas a él, cuando la ley no establezca a favor del afectado algún recurso ordinario o medio de defensa que pueda tener por

efecto modificarlos o revocarlos siempre que no se trate del juicio de tercera;

VI.—Contra leyes o actos de la autoridad federal o de los Estados, en los casos de las Fracciones II y III del Artículo Primero de esta Ley". (84)

Analizando el artículo transcrito, observamos que:

Respecto a la Primera Fracción, se refiere al caso en que el acto reclamado consiste en una ley que por su sola expedición afecta a los particulares.

En cuanto a los Fracción Segunda, de ella se desprende que el amparo es procedente contra actos de autoridad laboral administrativa. Vgr. El Secretario del Orabajo y Previsión Social, La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, La Comisión Nacional del Salario Mínimo, etc.

Al respecto, aclaramos que el Amparo Indirecto sólo es procedente, si el acto de la autoridad administrativa es un acto fuera de una secuela procesal, porque si se trata de un acto que forma parte de un procedimiento, es inimpugnabile en amparo, hasta que se dicte una resolución definitiva para hacer valer las violaciones cometidas. El Maestro Burgoa nos dice confirmando lo expuesto, que: "Un acto de una autoridad administrativa puede ser un acto aislado, sin formar parte de ningún procedimiento previo, entonces el amparo indirecto ataca ese acto en sí mismo; pero puede suceder que el acto de una autoridad administrativa consista en una resolución dictada en un asunto llevado en forma de juicio ante la propia autoridad entonces, opera este principio: "Cuando se trata de actos que forman parte de un procedimiento, no procede el amparo, pues el agraviado tendrá que esperar que se dicte la resolución definitiva para atacarla en el Amparo". (85)

Por lo que se refiere a la fracción tercera, los actos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje ejecutados fuera del juicio o después de concluido éste, pueden ser impugnados a través del Amparo Indirecto.

---

(84) Ley de Amparo.—8/a. Edición.—Pág. 153.—Porrúa, 1964, México.

(85) BURGOA IGNACIO.—Apuntes de Garantías y Amparo.—C. U., Méx./58. Pág. 223.

Para el efecto, se consideran actos ejecutados fuera del juicio, los que se realizan dentro de un procedimiento no contencioso; por otra parte, se consideran actos ejecutados después del juicio, los que se realizan posteriormente a la sentencia definitiva dictada en este. En ambos casos, rige la regla de que no se pueden atacar actos aislados, sino solamente la resolución definitiva que recaiga en el procedimiento que se siga.

Conforme a la Fracción IV —aplicable también en asuntos laborales—, el acto que se reclame debe ser físicamente imposible de reparar en la sentencia definitiva, o bien, es impugnabile en Amparo Indirecto, cuando el acto violatorio impida la prosecución del procedimiento laboral.

En cuanto a la fracción quinta, se refiere a la procedencia del amparo Indirecto, cuando éste es interpuesto por persona física o moral que no tiene calidad de parte en el juicio originario.

Por último, la fracción sexta se refiere a la procedencia del Amparo Indirecto, cuando se trate de alguna de las hipótesis señaladas en la fracción segunda y tercera del artículo primero de la Ley de amparo.

Héctor Fix Zamudio, en su "Estudio Sobre la Jurisdicción Constitucional Mexicana", concreta el desarrollo del procedimiento a seguir en el Amparo Indirecto, a tres etapas fundamentales; como en mi opinión están condensados los pasos necesarios que hay que dar en el procedimiento del Amparo Indirecto, me permito transcribir las palabras de este Autor como conclusión de este tema:

Las etapas fundamentales del procedimiento a seguir en el Amparo Indirecto son: "*Primera.*—Examen preliminar de la demanda, con el fin de establecer su admisibilidad y regularidad, desechándola si hay motivo manifiesto e indudable de improcedencia de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 145 de la Ley de Amparo, o bien, requiriendo al interesado para que corrija la irregularidad en un plazo de tres días, según establece la Ley, so tenerla por no interpuesta.

*Segunda.*—Presentación de un informe justificado de las autoridades señaladas como responsables, que implica no sólo una carga sino también una obligación procesal para las propias autoridades, con los

efectos de contestación a la demanda y perfeccionar la relación jurídica procesal, en virtud de que se fija la materia de la controversia (es decir, lo que clásicamente se ha denominado *litis-contestatio*), la que ya no puede variarse por las partes.

*Tercera.*—Una audiencia de pruebas y alegatos y, sentencia denominada comunmente “Constitucional” (para distinguirla de la del incidente de suspensión), que tiene carácter público, en la que deben ofrecerse y rendirse las pruebas y se permite alegar verbalmente a las partes, además de que de acuerdo con el artículo 155, en la propia audiencia debe dictarse el fallo que corresponda”. (86)

## 2.—EL AMPARO DIRECTO

La necesidad cada vez más patente de reformar las leyes normativas de las relaciones jurídicas entre los trabajadores y patrones, así como las disposiciones que regulan especialmente los medios de que tales personas han de valerse para reclamar ante las autoridades judiciales federales las violaciones constitucionales que cometen las autoridades de trabajo, motivó la promulgación de la Ley Orgánica de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Federal, hecha por el entonces Presidente de la República Sr. Gral. Lázaro Cárdenas, el día 30 de diciembre del año de 1935. Esta ley, en su parte conducente, estableció el actual procedimiento a seguir por los trabajadores y patrones para obtener la reparación de las violaciones cometidas en su perjuicio por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Así, en el artículo 158, fracción tercera, se estableció la procedencia del juicio de amparo directo ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en única instancia, contra los laudos dictados por los citados organismos conciliadores y arbitradores.

En la exposición de motivos de dicha ley, bajo el rubro de “Amparo Directo en Materia Obrera”, se justifica la procedencia del amparo laboral directo, esgrimiéndose diversos razonamientos para fundamentar la modificación al sistema de la anterior ley que establecía el amparo indirecto contra los laudos pronunciados por los tribunales del trabajo.

---

(86) FIX ZAMUDIO HECTOR.—Estudio Sobre la Jurisdicción Constitucional Mexicana.—Página 206.—México, 1961.

En forma sucinta, la exposición de motivos citada dice, que la justicia que se debe impartir en materia laboral, debe serlo sin sujeción a las largas y difíciles tramitaciones que son propias de otra clase de juicios, no sólo en beneficio de los asalariados, sino de la sociedad misma, pues ésta tiene interés vital en que los conflictos de trabajo reciban pronta y eficaz solución que garantice el mejor desarrollo de la economía nacional; por tal motivo —se agrega—, los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje no deben ser recurridos por vía de amparo indirecto, porque ello, en la práctica, equivale a que los juicios en materia de trabajo tengan tres instancias. Así pues, es procedente la creación del amparo directo en materia laboral, sin que para ello obste el que la fracción II del artículo 107 de la Constitución Federal prevenga, que el amparo ante la Suprema Corte sólo “procede contra las sentencias definitivas respecto de las que no procede ningún recurso ordinario en virtud del cual puedan ser modificadas o reformadas”, puesto que los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen el carácter definitivo que es propio de las sentencias que en materia civil y penal se pronuncian por los tribunales de segunda instancia. (En efecto, los tribunales del trabajo no pueden revocar sus laudos; estos ponen a una controversia después de haber pasado por el período de conciliación y de seguirse una tramitación establecida en la Ley Federal del Trabajo, de una manera tan detallada y precisa, como en los códigos de lo penal y lo civil procedimentales, patentizándose de este modo, el carácter de sentencias definitivas que en sí tienen los laudos de las Juntas). Se dice, además, que tampoco es óbice para adoptar la innovación, el hecho de que la fracción IX del artículo 107 constitucional establezca que “cuando se trate de actos de autoridad distinta de la judicial, el amparo se pedirá ante el Juez de distrito que corresponda”, porque desde el año de 1924, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha considerado a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no obstante su estructura, como tribunales jurisdiccionales. (87)

Así, con estos argumentos, se fundamentó la creación del amparo laboral directo. Más tarde, con el propósito de mejorar la legislación

---

(87) Ley de Amparo.—Texto Oficial de la Sría. de Gobernación.—Exposición de Motivos.—Páginas 4 a 9. México, 1936. En lo que respecta al criterio de la Suprema Corte del año de 1924, me remito al Capítulo Segundo de esta tesis, donde se exponen sus fundamentos.

fundamental del amparo, en el año de 1950 por decreto presidencial, se reformaron las fracciones quinta y sexta del artículo 107 de la Constitución Federal, creándose los Tribunales Colegiados de Circuito para que conocieran junto con la Sala de Trabajo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del juicio de amparo directo, en los casos señalados por la ley.

Vista la fundamentación del amparo directo en materia laboral, veamos ahora cuando es procedente, de acuerdo con los términos de la fracción tercera del artículo 107 de la Constitución Política Mexicana:

“En materia judicial, civil o penal y *del trabajo*, el amparo sólo procederá:

Contra sentencias definitivas o laudos respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por virtud del cual puedan ser modificados o reformados, ya sea que la violación de la ley se cometa en ellos, o que, cometida durante la secuela del procedimiento, afecte a las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del fallo; siempre que en materia civil o penal, se hubiere reclamado oportunamente y protestado contra ella por negarse su reparación y que cuando cometida en primera instancia, se haya alegado en la segunda, por vía de agravio”

Hay que observar, en lo que concierne, que en los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no procede ningún recurso, según lo dispone así el artículo 555 de la Ley Federal del Trabajo. Así pues, los laudos arbitrales laborales son siempre definitivos, pues contra ellos, no procede recurso alguno.

Ahora bien, de acuerdo con los puntos de vista del maestro Alberto Trueba Urbina, que en su obra de Derecho Procesal clasifica a las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en siete grupos distintos, podemos afirmar que el amparo directo solamente procede: contra los laudos en que se dirima un conflicto jurídico individual o jurídico colectivo entre trabajadores y patrones, y, en caso de sentencias colectivas.

Para justificar nuestro aserto, veamos la clasificación mencionada del maestro Trueba Urbina, la cual adoptamos por su realidad jurídica y su utilidad a los senderos de este estudio:

“Las resoluciones en la jurisdicción del trabajo se pueden clasificar en:

I.—**OPINION.**—Es la resolución que dictan las Juntas de Conciliación como amigables componedoras en el procedimiento conciliatorio. (Artículo 505 de la L.F.T.).

II.—**DECRETOS.**—Son las providencias de sustanciación o acuerdos que constituyen resoluciones de mero trámite. (Art. 476 L.F.T.).

III.—**INTERLOCUTORIAS.**—Son las decisiones que resuelven una cuestión incidental promovida antes o después de dictado un laudo. (Artículo 477 de la L.F.T.).

IV.—**DECLARACIONES GENERALES.**—Son las resoluciones que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje en conflictos que se les someten y que son distintos de las controversias entre Capital y Trabajo. (Artículo 299 de la L.F.T.).

V.—**RESOLUCIONES SUI GENERIS.**—Son las resoluciones que pronuncian las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los incidentes de declaración de existencia, inexistencia, licitud e ilicitud de las huelgas. (Artículos 268 y 269 de la L.F.T.).

VI.—**LAUDOS.**—Son las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que deciden el fondo del conflicto individual o colectivo de carácter jurídico alboral, entre trabajadores y patrones. (Artículo 550 y 551 de la L.F.T.).

VII.—**SENTENCIAS COLECTIVAS.**—Son las resoluciones que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dictan sobre el fondo de un conflicto de orden económico. (Art. 376 de la L.F.T.)”. (88)

Vista la anterior clasificación, ratificamos una vez más que el Juicio de Amparo Directo, sólo es procedente contra los laudos y las Sentencias Colectivas.

Por otra parte, la delimitación de la competencia entre los Tribunales Colegiados de Circuito y la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para conocer de los Amparos Directos en Materia Laboral radica

---

(88) TRUEBA URBINA A.—Derecho Procesal del Trabajo.—Tomo II, Pág. 234 y Tomo III, Pág. 66.

en la naturaleza de la violación alegada. Así pues, de acuerdo con el Artículo 158 Bis de la Ley de Amparo, procede el amparo directo ante los Tribunales Colegiados de Circuitos:

“Contra los laudos de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si se alegan violaciones cometidas durante la secuela del procedimiento, siempre que afecten a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo. Sólo será procedente el juicio de amparo contra los laudos de las Juntas, cuando éstos sean contrarios a la letra de la ley aplicable al caso, a su interpretación jurídica o a los principios generales de derecho, a falta de ley aplicable; cuando comprenda personas, acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio, o cuando no las comprendan todas, por omisión o negativa expresa”.

En el artículo siguiente, 159 de la Ley de Amparo, se establecen las violaciones procesales e indefensión del quejoso de la siguiente manera:

“En los juicios civiles y en los seguidos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se considerarán violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso:

I.—Cuando no se le cite a juicio o se le cite en forma distinta de la prevenida en la ley;

II.—Cuando el quejoso haya sido mala o falsamente representado en el juicio de que se trate;

III.—Cuando no se le reciban las pruebas que legalmente haya ofrecido, o cuando no se reciban conforme a la ley;

IV.—Cuando se declare ilegalmente confeso al quejoso, a su representante o apoderado;

V.—Cuando se resuelva ilegalmente un incidente de nulidad;

VI.—Cuando no se le conceda los términos o prórrogas a que tuviere derecho con arreglo a la ley;

VII.—Cuando sin su culpa se reciban sin su conocimiento, las pruebas ofrecidas por las otras partes, con excepción de las que fueren instrumentos públicos;

VIII.—Cuando no se le muestren algunos documentos o piezas de autos de manera que no pueda alegar sobre ellos;

IX.—Cuando se le desechen los recursos a que tuviere derecho con arreglo a la ley, respecto de providencias que afecten partes sustanciales del procedimiento que produzcan indefensión, de acuerdo con las demás fracciones de este mismo artículo;

X.—Cuando el juez, tribunal o Junta de Conciliación y Arbitraje continúe el procedimiento después de haberse promovido una competencia, o cuando el juez, magistrado, o miembro de la Junta de Conciliación y Arbitraje, impedido o recusado, continúe conociendo de juicio, salvo los casos en que la ley lo faculte expresamente para proceder;

XI.—En los demás casos análogos a los de las fracciones que preceden, a juicio de los Tribunales Colegiados de Circuito”.

Cuando al impugnarse un laudo o sentencia colectiva, se expresan por el quejoso agravios procesales y agravios de fondo, el amparo que se promueva debe contener dos capítulos: uno referente a los agravios cometidos durante la secuela del procedimiento y otro, con los agravios de fondo de la resolución impugnada. El Tribunal Colegiado de Circuito, conocerá únicamente del primero de los capítulos y sólo en el caso de que la sentencia fuera desfavorable al agraviado, remitirá el expediente a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con el objeto de que ésta resuelva sobre las violaciones de fondo cometidas en el laudo.

En caso de que el Tribunal Colegiado de Circuito considere que se han cometido violaciones substanciales al procedimiento, no remitirá el expediente a la Suprema Corte, sino que amparará para “efectos”, es decir, invalidará todo el procedimiento desde el punto en que se violó la garantía procesal reclamada, continuándose después normalmente el procedimiento laboral.

Por último, el amparo laboral directo es procedente ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación con arreglos al artículo 158 de la Ley de Amparo, contra:

“...sentencias definitivas pronunciadas en juicios civiles o penales o laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por violación de garantías en ellos...”.

### 3.—LA SENTENCIA COLECTIVA Y EL JUICIO DE AMPARO.

En el subtítulo anterior, dejé dicho que de todas las resoluciones que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje, solamente contra los laudos que deciden controversias individuales de trabajo y contra los laudos que dirimen conflictos colectivos jurídicos de trabajo y contra las sentencias colectivas que resuelven los conflictos económicos del trabajo, es procedente el juicio de amparo directo. En el último de los casos señalados, es decir, respecto a las sentencias colectivas, porque éstas se equiparan legalmente a los laudos según podemos ver en el artículo 576 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Si las partes no hacen objeción o bien después de celebrada la audiencia a que se refiere el artículo anterior, la Junta dictará la resolución que dé fin al conflicto, fundándola en el informe y dictamen rendido por las partes. *La resolución dictada en estos términos tendrá el mismo carácter y producirá los mismos efectos jurídicos de un laudo ."*

Y aquí surge la cuestión...

Creo incorrecto que la *sentencia colectiva* se equipare al *laudo* y que en consecuencia proceda el amparo directo en ambas resoluciones respecto al fondo de las mismas.

A riesgo de insistir mucho sobre ideas que ya he apuntado durante el desarrollo de esta tesis, pero con el objeto de tener éstas como antecedentes, vuelvo para fijar nuevamente la atención en las dos distintas expresiones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje: el *laudo* dictado en los conflictos laborales de orden jurídico (que es un acto jurisdiccional), y, la *sentencia colectiva* para las controversias de carácter económico (que es una fuente de derecho). De esta doble expresión de la actividad de las Juntas, resalta el carácter complejo, especial, que no ha sido entendido claramente y cuya incomprensión ha dado origen a graves problemas.

En la Ley Federal del Trabajo existen dos procedimientos distintos para la resolución de los conflictos entre trabajadores y patrones. Uno de ellos, el ordinario, tiene por objeto satisfacer la necesidad jurídica de que una de las partes cumpla con cierta disposición de la ley o con determinada obligación contractual, y, su expresión: el *laudo*, es resultado de la interpretación y aplicación del derecho existente.

En el otro procedimiento, el especial, la Junta de Conciliación y Arbitraje cumple un papel de orientadora de la producción ajustándose a los principios que rigen la demanda y oferta del trabajo, justificando su remuneración y sus formas de realizarla; de ahí que el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo considere a los conflictos de orden económico como de naturaleza especial con una tramitación distinta de los términos establecidos para el procedimiento ordinario, pues el procedimiento que nos ocupa tiene por objeto que técnicos estudien y opinen sobre el conflicto planteado, señalando la forma de resolverlo en su dictamen que es dado a conocer a las partes a fin de que lo objeten aportando al efecto las pruebas en que funden sus observaciones, para que la Junta, del conocimiento que haga, dicte sin más trámite la resolución que corresponda y que no es otra que la que conocemos como *sentencia colectiva*.

Esta diversidad es la que trae consigo una diferencia en los principios que rigen los laudos, pues, en tanto que en las controversias jurídicas, exige el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo que los laudos congruentes con las peticiones de las partes, el artículo 576 de la misma Ley y que es aplicable a los conflictos de carácter económico da facultad a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para fijar de acuerdo con las necesidades de la industria, la equidad y la justicia, las condiciones de prestación de servicios, sin que tengan que sujetarse a las peticiones de los interesados porque intervienen para aplicar el criterio del Estado sobre la forma y distribución de la riqueza y no al criterio de las leyes vigentes.

Ya hemos asentado que en la Ley Federal del Trabajo hay dos procedimientos distintos: el ordinario y el de orden económico y, la diferencia responde a la diversa naturaleza de los distintos conflictos y a la diversa función que en unos y otros desempeña el Estado; en el ordinario el impulso procesal corresponde por razón natural (salvo facultad de pedir pruebas para mejor proveer) a las partes y el laudo que dicta se apoya en los elementos que se le hubieren aportado, lo que quiere decir que las pruebas son el elemento básico para la solución del conflicto como consecuencia de que la misión del Estado consiste en decidir el derecho en la medida que le fue pedida su decisión y conforme a lo que las partes hubieren probado, actitud que corresponde a lo que tradicionalmente se ha entendido por función jurisdiccional del Estado.

En el procedimiento de orden económico, la situación es distinta pues ya no se trata de declarar sobre el derecho alegado por las partes, sino de crear un estatuto jurídico para una multiplicidad de relaciones jurídicas presentes y futuras; por esta razón el impulso procesal es aquí de la autoridad cuando designa según el artículo 572 de la Ley Federal del Trabajo, una comisión de peritos, técnicos en cuestiones económicas, para que practique una investigación y formule el dictamen técnico correspondiente. El dictamen de esa comisión que puede ser auxiliada por los asesores de las partes, es la base de todo el procedimiento, y atendiendo a lo dispuesto por el artículo 576 es el elemento primordial para dictar el laudo. El dictamen de los peritos se apoya por una parte en los datos que ellos mismos obtengan y por otra, en los elementos que las partes les presenten, lo que en realidad significa que el conflicto se discute por primera vez ante los peritos, ya que la conclusión a que éstos lleguen es el resultado técnico de su actividad y de la controversia de las partes a través de las objeciones y pruebas que presenten ante los mismos peritos. La justificación de este procedimiento es obvia, pues no se trata de decidir cuestiones jurídicas, sino de estudiar situaciones económicas que exigen una preparación especial y una libertad de acción que no permite el procedimiento ordinario. La Junta, consecuentemente, se encuentra con que existe un primer análisis y una primera discusión de los elementos fundamentales del problema y que las objeciones y pruebas de las partes, constituyen una nueva oportunidad para que se comprueben los errores en que hubieren podido incurrir los peritos, mas es indudable, tanto por las razones expuestas como por el artículo 576, que la *sentencia colectiva* debe ante todo estudiar el dictamen de los peritos y decidir hasta que punto se halla fundado, y que sólo podrá rechazarlo en aquellos puntos en que aparezca erróneo y esto, independientemente de que esos errores sean resultado de las objeciones y pruebas presentadas por las partes o del estudio que del propio dictamen haga la Junta.

Concluimos pues, que dada la naturaleza especial de la *sentencia colectiva*, no puede examinarse en el juicio de garantías, porque ello equivaldría a que los jueces federales sustituyeran su criterio al de la autoridad a quien exclusivamente corresponde establecer las condiciones de trabajo.

Al discutirse la nueva Ley de Amparo del 30 de Diciembre de

1935, la Comisión encargada creyó pertinente modificar el sistema de la Ley anterior que establecía el amparo indirecto contra las resoluciones definitivas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, implantando para éstas el amparo directo; pero la solución consignada en la Ley de Amparo vigente, con todo y el gran paso que dió en favor de la clase asalariada al establecer el amparo directo en materia de trabajo, persistió en el error de la Ley de Amparo anterior al establecer igual tratamiento para actos de naturaleza distinta como son el *laudo* y la *sentencia colectiva*. Y esta persistencia, no es sino derivada de la confusión de la doble actividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

De acuerdo con la técnica del juicio de amparo nuestro, el amparo directo es procedente tratándose de la expresión derivada de la actividad jurisdiccional de las Juntas, esto es, de la resolución dictada en los conflictos laborales jurídicos; pero relativamente a la actividad de las Juntas con miras a crear derecho, es decir, cuando el amparo se eleva contra la resolución dirimente de las controversias de orden económico: la *sentencia colectiva*, la conclusión no puede ser sino improcedencia del juicio de garantías.

Ya en renglones anteriores he afirmado que esta incomprensión de la doble función de los Organismos de Conciliación y Arbitraje ha dado origen a graves problemas. En efecto, cuando la parte inconforme con el contenido de la *sentencia colectiva*, esto es, con las consideraciones económicas en que dicha resolución se apoya, eleva su queja a la Suprema Corte de Justicia de la Nación en petición de amparo ¿debe este Alto Tribunal conocer del fondo del Juicio de Amparo? Si la *sentencia colectiva* no es un acto jurisdiccional al cual se llegue aplicando el derecho existente, sino que es el resultado valorativo económico que la Junta ha dado para resolver un conflicto colectivo económico de trabajo, es indudable que la Corte Suprema no puede juzgar de las razones económicas de su fundamento, puesto que sólo puede juzgar de las razones que revistan carácter jurídico, en otras palabras, sólo puede criticar el aspecto de derecho que presente la cuestión mas no así el aspecto económico de la misma.

En el juicio de amparo promovido por la compañía Petrolera "El Aguila" y coaligados, contra los actos reclamados del grupo especial No. siete, del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, del Presidente del Grupo y del Actuario Ejecutor de la *sentencia*

colectiva dictada en diciembre de 1937 a favor del Sindicato de Petroleros de la República Mexicana, se presentó a la Suprema Corte de Justicia de la Nación el problema por primera vez, en la parte de la demanda en que dichas Compañías Petroleras se consideraban agraviadas y alegaban falseamiento por parte de la Junta, de las pruebas tendientes a determinar su situación económica y que originó como consecuencia, la estimación errónea e indebida de ésta. Así las Compañías petroleras se consideraban agraviadas y alegaron que la Junta de Conciliación y Arbitraje se basó para dictar la Sentencia Colectiva, en errores de apreciación tales como: malos informes del Cónsul de México en Nueva York; supuestas ocultaciones por conversiones de monedas extranjeras; desconocimiento de las erogaciones propias de la industria; desconocimiento de los gastos necesarios hechos en el extranjero; etc., etc.

La Cuarta Sala de la Suprema Corte, por unanimidad de votos, contestó diciendo que se consideraba vedada de incursionar en esta cuestión de índole económica, pues su función era examinar el aspecto de derecho que presente un problema y nada más.

A continuación, por su importancia, para claridad y como fundamento jurisprudencial de lo que he dejado asentado en líneas anteriores, transcribo los razonamientos más sobresalientes que fueron expuestos en esta decisión de nuestro más Alto Tribunal:

*"...el agravio se refiere a que la Junta falseó el contenido de algunas probanzas y que de haberlas estimado en su justo valor, habría visto que la situación de las empresas era diversa de la señalada en el dictamen pericial, más esta Sala no puede entrar al estudio de esta cuestión, porque, en el amparo se tiene por objeto reparar las violaciones que se hubieran cometido al derecho existente, pero en manera alguna, es posible que en el juicio de garantías, se estudie la situación económica de las empresas ni menos decidir cuál ha de ser el criterio para la justa distribución de la riqueza, la Corte, tiene como función vigilar que se cumplan las garantías individuales y en relación con el Artículo 14 de la Constitución, que en las controversias entre las partes se respeten las formalidades esenciales del procedimiento y se dicten los laudos conforme a las leyes existentes, pero nunca, puede ser su función analizar la situación económica del país de una industria o de una empresa, ni decidir la parte que en el beneficio de la*

negociación haya de corresponder a trabajadores y patrones, por tanto, el juicio de la Junta sobre la situación económica de las empresas no puede ser revisada por esta Sala que únicamente puede estudiar si la Junta siguió el procedimiento marcado en la ley lo que como se demuestra en la primera parte de éste considerando, es exacto, por tanto, no es posible a esta Sala, analizar el valor de las pruebas que tiendan a justificar la situación económica objeto del estudio y a tanto equivaldría el que se decidiera si la Junta dió a dichas probanzas el valor que realmente tienen lo que en el fondo es idéntico a resolver que se falseó o no el contenido de dichas probanzas.

Si la Junta en los términos del artículo 576 apoyó su laudo en el dictamen de los peritos y si también tomó en cuenta las objeciones de las partes en cuanto las mismas pudieron servir para destruir las conclusiones a que llegó en su dictamen, esto es, si cumplió la formalidad esencial en materia de pruebas, la Corte no puede modificar las conclusiones a que llegó la autoridad responsable, porque como se deja dicho, no compete a la Corte juzgar de problemas económicos, se pone lo anterior de manifiesto si se considera que nunca ha sido atribución del Poder Judicial juzgar los motivos o razones económicas en que se apoya una ley y aún cuando se demostrara en un juicio de amparo que una ley es antieconómica o que el legislador no tomó en cuenta los datos que le mostraban que las condiciones reales del país o de una industria o de una empresa no permitían la aplicación de la ley, la Corte, no obstante, no puede estudiar el problema, puesto que no existe disposición alguna que autorice al Poder Judicial para juzgar de las razones de carácter económico en que se apoyó el legislador; y lo mismo, ocurre con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puesto que cuando dictan una sentencia colectiva, fijan una norma apoyándose en razones económicas que respecto de las partes que intervienen en el conflicto viene a constituir una especie de ley. Analizando la verdadera esencia de la sentencia colectiva, se nota que es una fuente de derecho, norma emanada del Poder Público que regula autoritariamente determinadas relaciones jurídicas y su diferencia con la ley estriba en que ésta es de aplicación más general, en tanto que la sentencia colectiva, institución propia del Derecho de Trabajo, es ley únicamente en aquellas empresas que quedan afectadas; mas en cuanto a su forma y a los efectos que produce tiene semejanza indudable con la ley y por esto es que la doctrina la cataloga entre las fuentes del derecho

*y por esta analogía con la ley y como ya se dijo, no puede esta Sala analizar los antecedentes económicos que le sirvan de apoyo, precisamente por no tratarse de un problema jurídico". (89)*

Con estos razonamientos, la Suprema Corte de Justicia, no hallando en la Ley de Amparo una causa de improcedencia para sobreseer, llegó a una conclusión negatoria del amparo en este aspecto del problema planteado. Pero esta solución es indebida a todas luces, puesto que la negativa de la Justicia de la Unión para amparar y proteger a las Compañías Petroleras lleva en sí una afirmación de que la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje es correcta y la Corte Suprema no debió haber llegado a esta conclusión pues no estudió previamente los motivos y fundamentos en que descansaba el acto reclamado por estarle vedado incursionar en el campo económico, afirmaciones con las que estamos rotundamente de acuerdo. Comprendemos que no pudo ni se podrá llegar a otra conclusión que a esa que pugna con la técnica de nuestro juicio de garantías, sino hasta la modificación de la Ley Orgánica de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Federal, estableciendo la improcedencia del amparo cuando éste se eleve contra el fondo de las sentencias colectivas.

Un criterio semejante al anteriormente expuesto, fué sustentado por la Cuarta Sala de la Suprema Corte en la Ejecutoria pronunciada en una cuestión promovida por la Compañía de Tranvías, S. A., en cuyo considerando cuarto se dijo:

"...entonces la propia Compañía se acoge al juicio constitucional, pero a través del amparo no puede examinarse la naturaleza económica de un acto como el que se reclama porque sería tanto como el que los jueces federales substituyeran su criterio al de la autoridad a la que exclusivamente corresponde establecerlo; así pues, si en la ruta de la economía mexicana el intervencionismo del Estado ha señalado las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que armonicen las funciones del capital y el trabajo, dicha autoridad soportará la responsabilidad correspondiente de sus actos sin que pueda entorpecerse ese sistema legal con la pretensión de que en un juicio de garantías se traten cuestiones de esa índole". (90)

---

(89) SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.—Tomo LV, Pág. 2007.

(90) Toca No. 3470/35.—Segunda Secretaría.—Cuarta Sala, S. C. J.

Lo último asentado significa que si las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las autoridades armonizadoras de las relaciones entre los factores de la producción, deben reportar la responsabilidad consiguiente a su función. Ya en la propia Ley Federal del Trabajo está el artículo 555 que consigna una norma aplicable para exigir la responsabilidad de los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje:

“Art. 555.—No procederá recurso contra las resoluciones pronunciadas por las Juntas en Pleno o por los Grupos de ellas, sin embargo, pueden las partes exigir la responsabilidad en que hayan incurrido los miembros que integran aquéllas”.

Más adelante, en todo el Título Décimo bajo el rubro “De las responsabilidades”, existen una serie de normas que en forma detallada establecen las causas de responsabilidad, sanciones, procedimientos, etc.-

Asentado el criterio anterior de que debe declararse improcedente el juicio de amparo en contra de una sentencia colectiva cuando lo que se impugna de ella es el fondo mismo de la resolución dictada conforme a la correcta aplicación del procedimiento establecido en la Ley, debo hacer notar, sin embargo que: el juicio de garantías directo en contra de una sentencia colectiva si procederá cuando ésta haya sido dictada con “violaciones cometidas durante la secuela del procedimiento, siempre que afecten a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo” con arreglo a lo dispuesto así, por el artículo 158 Bis de la Ley de Amparo. Ya en el apartado dos de este capítulo, expusimos los casos en que de acuerdo con el artículo 159 de la Ley de Amparo, hay violaciones procesales. Pues bien, es indubitable que en este caso si procederá el amparo en cuanto habrá violación flagrante de las garantías de audiencia y legalidad contenidas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ahora bien, en el caso de que el Tribunal Colegiado de Circuito estime que se han cometido violaciones durante la secuela del procedimiento, debe conceder la protección de la Justicia de la Unión para “efectos”, esto es, para invalidar todo el procedimiento desde el momento en que se violó la garantía procesal reclamada, continuándose después normalmente el juicio laboral.

#### 4.—LA SUSPENSION EN EL AMPARO DIRECTO CONTRA UNA SENTENCIA COLECTIVA.

Para concluir con este trabajo, quiero referirme aun cuando brevemente, a ese instrumento procesal ad hoc para conseguir que no resulte nugatorio el juicio de amparo: la suspensión. Esa “medida precatoria que tiene por objeto impedir que el acto que se combate se lleve a cabo, entendiéndose por medida precatoria aquella providencia a través de la cual se asegura la eficacia de la resolución definitiva y se evitan los daños y perjuicios que puedan ocasionarse a los interesados por el incumplimiento de alguna obligación o por el retardo en el ejercicio de algún derecho”. (91) O bien, como afirma el Maestro Ignacio Burgoa: “aquel acontecimiento judicial procesal (auto o resolución) creador de una situación de paralización o cesación, temporalmente limitada, de un acto reclamado de carácter positivo, consistente en impedir para lo futuro el comienzo o iniciación, desarrollo o consecuencia de dicho acto, a partir de la mencionada paralización o cesación, sin que se invaliden los estados o hechos anteriormente a ésta”. (92)

La suspensión —dice Couto—, es una “Parte esencial del juicio de amparo; es, en muchos casos, una necesidad del mismo”. (93)

En efecto, actuando el amparo a través de ciertos procedimientos judiciales que aunque sumarísimos no dejan de ser dilatados, la sentencia que en el juicio de garantías se pronuncia no lograría su finalidad si no fuera por la suspensión, puesto que al expresarse la resolución, el acto reclamado podría haber sido ya ejecutado y las cosas no podrían volver al estado que tenían antes de la violación, haciendo ilusoria, por consiguiente, la pronunciación de la sentencia de amparo.

Ahora bien, es fundamental para la procedencia de la suspensión, determinar en forma precisa la naturaleza del acto reclamado, puesto

---

(91) SOTO GORDOA Y LIEVANA PALMA.—La Suspensión del Acto Reclamado en el Juicio de Amparo.—México, 1959, Pág. 37.

(92) BURGOA IGNACIO.—El Juicio de Amparo.—5/a. Edic. Pág. 631, México, 1963.

(93) CUOTO RICARDO.—Tratado Teórico-Práctico de la Suspensión en el Amparo.—2/a. Edición, México, 1957, Pág. 47.

que la fracción X del artículo 107 Constitucional establece en su párrafo primero que para conceder o negar la suspensión se debe tomar en cuenta la naturaleza de la violación alegada, la dificultad de reparación de los daños y perjuicios que pueda sufrir el agraviado con su ejecución y los que se puedan originar a terceros perjudicados y al interés público con la suspensión. Con este objeto, exponemos a continuación la siguiente clasificación ampliada con algunos comentarios para mayor claridad:

Los actos reclamados, se clasifican, según su naturaleza en:

—**ACTOS CONSUMADOS.**—Son aquellos que se han realizado totalmente por la autoridad contra la que se solicita amparo, o en otras palabras, son los actos que se han llevado a cabo íntegramente, no faltando nada por hacer.

Al respecto, nuestro más Alto Tribunal ha establecido jurisprudencia en el sentido de que “contra ellos es improcedente conceder la suspensión, pues equivaldría a darle efectos restitutorios, los cuales son propios de la sentencia definitiva que en el amparo se pronuncie”. (94)

—**ACTOS CONSUMADOS DE UN MODO IRREPARABLE.**—Son aquellos que al llevarse a cabo quedan definitivamente ejecutados, siendo físicamente imposible que por virtud del amparo se vuelvan al estado en que se encontraban antes de la violación. La Corte ha establecido que “el amparo contra de ellos es improcedente y debe ser sobreseído”; por consiguiente, menos procede la suspensión. (95)

—**ACTOS POSITIVOS.**—Son los que por sí mismos revelan su positividad y contra ellos sí procede la suspensión.

—**ACTOS NEGATIVOS.**—Son aquellos en que la autoridad responsable se niega o rehusa hacer algo. No deben confundirse con los prohibitivos que si bien establecen una obligación negativa, ésta engendra efectos positivos.

La Corte afirma que “contra ellos es improcedente conceder la suspensión”. (96)

(94) SEM. JUD. FED.—Tomo LVIII, Págs. 1901 y 3343.

(95) SEM. JUD. FED.—Tomo I, Pág. 316 y Tomo II, Pág. 185.

(96) SEM. JUD. DE LA FED. Tomo V, Pág. 976 y Tomo VI, Pág. 959.

—**ACTOS NEGATIVOS CON EFECTOS POSITIVOS.**—Son aquellos aparentemente negativos, pero que producen efectos positivos. La Suprema Corte sostiene que “si los actos contra los que se pide amparo, aunque aparentemente negativos, tienen efectos positivos, procede conceder contra de ellos la suspensión, dentro de los términos de la Ley de Amparo”. (97)

—**ACTOS PARTICULARES.**—La Corte afirma que tales actos “no pueden ser objeto del juicio de garantías, que se ha instituido para combatir los de las autoridades, que se estimen violatorios de la Constitución”. Por razón obvia “no pueden dar materia para la suspensión”. (98)

—**ACTOS DECLARATIVOS.**—Son aquellos que se limitan a evidenciar o reconocer una situación jurídica determinada, sin que se modifique o altere algún derecho o situación existente.

Contra ellos “no procede la suspensión, salvo lleven en sí mismos un principio de ejecución”. (99)

—**ACTOS DE TRACTO SUCESIVO.**—Son los que se prolongan a través del tiempo en forma reiterada a intervalos. Contra ellos, dice la Suprema Corte “procede conceder la suspensión para el efecto de que no sigan verificándose y no queden irreparablemente consumados los actos que se reclaman”. (100)

**ACTOS PROHIBITIVOS.**—Son los que fijan una limitación que tiene efectos positivos. La Suprema Corte sostiene que “no pueden considerarse como negativos, para los efectos de la suspensión, los actos prohibitivos que tienen por efecto coartar o limitar los derechos de quien los reclama en amparo, y por lo mismo, contra ellos cabe la suspensión, en los términos de la ley”. (101)

**ACTOS FUTUROS, INMINENTES Y PROBABLES.**—Son aquellos en que es remota la ejecución de los hechos que se previenen y así

---

(97) SEM. JUD. FED.—Tomo XXXI, Pág. 1538 y Tomo XXXII, Pág. 1009.

(98) SEM. JUD. FED.—Tomo XIV, Pág. 1042 y Tomo XXI, Pág. 1265.

(99) SEM. JUD. FED.—Tomo LXVIII Pág. 1349 y Tomo LXXII, Pág. 5234.

(100) SEM. JUD. FED.—Tomo XVIII, Pág. 470 y Tomo XIX, Pág. 942.

(101) SEM. JUD. DE LA FEDERACION.—Tomo XXXI, Pág. 1587.

debe entenderse, pues de otro modo se estimarían como no futuros, sólo los actos que ya se han ejecutado.

El Maestro Ignacio Burgoa hace la distinción entre dos tipos de actos futuros: los inminentes y los probables y así nos dice que: "son probables los que pueden o no suceder (actos inciertos), es decir, respecto de los cuales no se tiene una certeza fundada y clara de que acontezcan; por el contrario, son inminentes los que están muy próximos a realizarse de un momento a otro y cuya comisión es más o menos segura en un lapso reducido y breve". (102)

Pues bien, la suspensión es procedente tratándose de los actos futuros inminentes, pero debe negarse cuando se trate de los actos probables; así lo sostiene la Suprema Corte. (103)

Expuestas en los términos anteriores la clasificación de los actos reclamados y refiriéndose en especial a la sentencia colectiva de conformidad con lo que hemos asentado de que el juicio de garantías directo únicamente procede contra esta resolución cuando se invocan violaciones al procedimiento en que fue dictada, la suspensión procederá, no contra la sentencia colectiva misma, puesto que ya es un acto consumado, sino contra sus efectos para impedir que éstos se produzcan. Al respecto, el Maestro Burgoa dice: "La suspensión nunca surte efectos para el pasado, siempre para el futuro; la suspensión no tiene efectos restitutorios". (104)

Las sentencias colectivas son actos reclamados consumados; contra ellas no se puede otorgar la suspensión, ya se pronunciaron, ya existen. Entonces, la suspensión que se dicte va a impedir que se ejecute la sentencia y podemos afirmar por lo consiguiente, que la suspensión en este caso, procede contra los actos futuros inminentes que entraña la ejecución de la sentencia colectiva.

Vista la procedencia de la suspensión en caso de amparo directo contra una sentencia colectiva, observamos que en el Capítulo Tercero del Título III de la Ley de Amparo vigente, bajo el rubro de "La Suspensión del Acto Reclamado" en materia de amparo directo, existen varios artículos que estatuyen la competencia, tramitación y reso-

---

(102) BURGOA IGNACIO.—El Juicio de Amparo.—V Edic., Méx. 1963 Pág. 184.

(103) SEM. IUD. FED. Tomo LIV, Pág. 2041 y Tomo III, Pág. 1365.

(104) BURGOA IGNACIO.—Apuntes de Garantías y Amparo.—Cd. Universitaria, México, 1958, Pág. 260.

lución del incidente respectivo en materia laboral. Sin dejar de reconocer lo atinado de su existencia y consignación en la Ley, de estas normas, creo sin embargo, necesario formular algunas críticas, pues en mi opinión estas disposiciones no llenan plenamente su cometido al contener fallas y omisiones que de haberse subsanado, protegerían verdaderamente el patrimonio de los trabajadores de acuerdo a la tendencia de la Exposición de Motivos de dicha Ley.

En efecto, el artículo 174 de la Ley Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Federal, prescribe que la competencia para decretar o negar la suspensión de los actos reclamados en amparo laboral directo, corresponde al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje señalada como autoridad responsable. Dicho Presidente tiene facultad discrecional para conceder o negar la suspensión y en mi opinión, esa facultad de dejar a su criterio el apreciar si los obreros gozan de otros elementos económicos para cubrir sus necesidades más imperiosas, hace que tenga ilusoria aplicación este aspecto equitativo de la Ley, pues es innegable que son los patrones la parte fuerte en los conflictos. Ahora bien, suponiendo la existencia de buena fe en el Presidente de la Junta, se presenta al propio trabajador la difícil situación de llegar a probar en un plazo que no señala la Ley, pero que, dado el carácter sumario del incidente de suspensión se supone brevísimo, su carencia de recursos para subsistir mientras se resuelve el juicio de garantías.

Por otro lado, en lo relativo a fianzas y contrafianzas para que surta efectos o no la suspensión, la clase asalariada difícilmente puede otorgarlas, hecho que nos demuestra claramente lo nugatorio de este derecho para los trabajadores, por carecer de medios económicos suficientes.

Y aun más, es de notarse en la Ley Vigente, la no intervención del Ministerio Público en el incidente que nos ocupa. Tal parece que en estos casos, la sociedad no tiene interés en ser representada en la tramitación de una institución de gran trascendencia como lo es ésta. En el artículo 175 de la Ley de Amparo se dice: "Cuando la ejecución o la inejecución del acto reclamado pueda ocasionar perjuicios al interés general, la suspensión se concederá o negará atendiendo a no causar esos perjuicios. En estos casos la suspensión surtirá sus efectos sin necesidad de que se otorgue fianza".

Y salta a la vista la omisión de dar intervención al Ministro Público, porque ¿quién va a representar al interés general que se menciona? ¿acaso el juzgador va a disponer de elementos distintos de los que ya analizó para darse idea del interés que pueda tener la sociedad en que se ejecute o no una sentencia dictada por él mismo?.

Y aun cuando la intervención del Ministerio Público no signifique necesariamente que haya de obrarse conforme a sus proposiciones, si en cambio existe la posibilidad de que aporte nuevos datos a la conciencia del juzgador y éste resuelva en atención al interés social.

Por lo que se refiere a los recursos, procede el de queja contra las resoluciones en materia de amparo directo, si la fracción octava del artículo 95 de la Ley de Amparo dice: "El recurso de queja es procedente: Contra las autoridades responsables, con relación a los juicios de amparo de la competencia de la Suprema Corte de Justicia, en única instancia, o de los Tribunales Colegiados de Circuito, en amparo directo, cuando no provean sobre la suspensión dentro del término legal o concedan o nieguen ésta; cuando rehusen la admisión de fianzas o contrafianzas; cuando admitan las que no reúnan los requisitos legales o que puedan resultar ilusorias o insuficientes...".

Al respecto, interesa hacer notar que las facultades amplísimas que los artículos 174 y 175 conceden al Presidente de la Junta responsable, referente a la suspensión del acto violatorio de garantías, no se ven limitadas por esta última disposición, pues, aun cuando el Tribunal Colegiado de Circuito queda facultado para corregir las deficiencias que cometa dicha autoridad al resolver sobre el incidente de suspensión constituyendo así una garantía de este derecho, en el fondo encontramos que, aun suponiendo que en todos los casos el Colegiado de Circuito hallara indebido que el Presidente de la Junta respectiva fallara en cierto sentido desfavorable a los trabajadores y obligara a éste a remediar el daño cometido, esto no sería sino una pequeña atenuación al mal, pues con el tiempo que transcurriera en ser resuelto este recurso, se lesionaría gravemente al trabajador carente de medios económicos para subsistir.

Concluyendo, desechando el criterio adoptado en la Ley vigente de Amparo, al delegar en el presidente de la Junta responsable la facultad para conocer, tramitar y resolver sobre el incidente de suspen-

sión, creemos que debe ser el mismo Tribunal Colegiado de Circuito ante el cual se interponga el juicio de garantías, el facultado para proveer sobre la suspensión, con fundamento en que estando integrado por jueces federales con la suficiente preparación técnica sobre el amparo y sus problemas inherentes y estando costreñidos por las mismas leyes a satisfacer determinado requisitos para el desempeño de su función, son los más adecuados para decidir sobre una cuestión de tanta importancia como ésta, para mejor garantía de los derechos sociales.

Es pues nuestro criterio, que se modifique el sistema establecido para conocer y resolver del incidente de suspensión en materia laboral, delegando en los Tribunales Colegiados de Circuito la facultad para conceder o negar la suspensión del acto reclamado, tramitándose y resolviéndose este incidente, más o menos en los términos señalados por el artículo 131 de la Ley de Amparo, sin deshechar, naturalmente, lo de bueno que tiene este sistema para conservar el equilibrio entre los factores de la producción.

En lo que respecta a las fianzas y contrafianzas para que surta efectos o no la suspensión solicitada, el hecho de estar constituido este problema por circunstancias casuísticas derivadas del sujeto que solicita la suspensión y de lo que pide sea suspendido, requiriéndose en tal virtud soluciones discrecionales de parte de la autoridad que provee la misma, ratifica mi opinión de que deben ser los Tribunales Colegiados de Circuito que conozcan del amparo, los abogados a proveer sobre la suspensión dadas sus características especiales y su capacidad para resolver todo lo concerniente al juicio de amparo de su competencia. Prueba palpable de lo casuístico de la materia de suspensión en el amparo laboral, la tenemos en la obra del señor Lic. Gaspar Trigo titulada "La Suspensión en los Juicios de Amparo en Materia Obrera", que no es sino una complicación de múltiples quejas tramitadas sobre el tema. (105)

Las anteriores modificaciones legales propuestas directa o indirectamente, juzgamos que son indispensables se lleven a cabo, siem-

---

(105) TRIGO GASPAR.—La Suspensión en los Juicios de Amparo en Materia Obrera. Editorial Botas, México, 1960

pre con el espíritu proteccionista de clase, para impartir verdadera justicia a los trabajadores.

Así, damos por concluidas nuestras observaciones sobre las reformas o adiciones que juzgamos necesario hacer a nuestra Carta Magna y a la Ley Reglamentaria de los Artículos 103 y 107 de la Constitución Federal, en relación al tema de esta tesis, para que la grandeza de nuestro juicio de garantías, satisfaga plenamente el anhelo de justicia.

No creo ni es mi pretensión, haber resuelto excelentemente las cuestiones vertidas; tan solo, se ha realizado un esfuerzo para presentar problemas de apasionante inquietud y opinar sobre ellos hasta donde mi incipiente experiencia, mis superficiales conocimientos y mi corta capacidad lo han permitido. Han sido mi guía, las sabias orientaciones recibidas de mis profesores a través de mis años de estudio en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de mi amada Universidad Nacional Autónoma de México; las siguientes recibidas de los prestigiados maestros-amigos que asesoraron mi tesis señores Licenciados Jorge M. Garizurieta y Benjamín Trillo; los antecedentes que sobre el particular existen y los conocimientos que obtuve de autoridades en la materia como fuentes bibliográficas.

**"LA FUERZA DE NUESTRA UNION AL SERVICIO DE LA  
JUSTICIA"**

Gen. 59

## CONCLUSIONES

1.—Para definir a los conflictos de trabajo, me he permitido completar la definición del maestro Cepeda Villarreal —que no indica los tipos de relaciones de trabajo que hay, ni los sujetos, ni los motivos de las controversias—, con la definición del maestro Mario de la Cueva; resultando de esa combinación lo siguiente:

“Son conflictos de trabajo, la coincidencia de dos o más derechos o deberes incapaces de ser ejercitados o acatados simultáneamente en una o más relaciones individuales o colectivas de trabajo, con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo, o que pueda tener conexión con las relaciones individuales o colectivas de trabajo y que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos”.

2.—Los conflictos obrero-patronales de trabajo, se clasifican en individuales y colectivos. Los individuales siempre son jurídicos; los colectivos pueden ser jurídicos o económicos.

3.—El criterio de distinción entre los conflictos individuales y colectivos de trabajo, radican en el tipo de interés controvertido; así, son individuales aquellos que solo afectan los intereses particulares de una o más personas, y, son colectivos, los que afectan la vida misma de las instituciones del derecho del trabajo conocidas como: sindicato y contrato colectivo de trabajo.

4.—La distinción entre los conflictos jurídicos y económicos de trabajo, consiste en que los jurídicos versan sobre la interpretación y aplicación del derecho existente, mientras que en los segundos, la

solución se apoya en consideraciones fundamentalmente económicas que traen consigo la creación de nuevas normas que regularán en el futuro las relaciones de trabajo.

5.—La naturaleza de la función que ejercitan las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver las contraversias individuales y colectivas jurídicas de trabajo, es distinta de la que realizan al resolver los conflictos colectivos económicos, pues en tanto que los conflictos jurídicos se solucionan interpretando y aplicando el derecho existente realizando de esta manera una función jurisdiccional, en los conflictos económicos, se decide aplicando un criterio fundamentalmente económico, constituyendo de este modo la resolución que se dicta, una verdadera fuente de derecho, pues en ella se manifiesta la creación de preceptos que regularán las relaciones futuras de trabajo, en una o más empresas.

6.—En la Ley Federal del Trabajo existen dos procedimientos para resolver los conflictos laborales: el ordinario que se aplica en los conflictos individuales y colectivos jurídicos de trabajo, y, el especial para resolver las controversias colectivas económicas de trabajo.

7.—La sentencia colectiva no es un pacto jurisdiccional, sino una verdadera fuente de derecho en cuanto significa la creación de normas que se aplicarán a todos los trabajadores, presentes y futuros, de una o más empresas, independientemente de que hayan o no intervenido en el conflicto.

8.—El valor jurídico de las Sentencias Colectivas es distinto al de las sentencias de los tribunales judiciales y al de los laudos, pues a la definitividad y concreción de sentencias judiciales y laudos, se opona la posibilidad de modificación y abstracción de las Sentencias Colectivas.

En lo que respecta al alcance de las sentencias colectivas, es mayor el de éstas en relación al de las segundas, pues no se afectan solamente a las partes en conflicto, sino que sus efectos se extienden a todos los trabajadores, presentes y futuros, sindicalizados o no, de la empresa o empresas para las que se dicta. Lo anterior no es sino consecuencia del principio de condiciones iguales de trabajo para todos los trabajadores pertenecientes a una empresa.

9.—No debe equipararse el Laudo con la Sentencia Colectiva por-

que el laudo (resolución dictada en los conflictos laborales de orden jurídico) es un acto jurisdiccional; mientras que la Sentencia Colectiva (resolución dictada en los conflictos económicos de trabajo) es una fuente de derecho.

10.—La defensa constitucional de los derechos en materia laboral, se puede hacer valer de dos maneras: Por medio del Juicio de Amparo Directo y a través del Juicio de Amparo Indirecto.

El juicio de amparo directo es uni-instancial por regla general y, el juicio de garantías indirecto es bi-instancial pues tiene dos instancias: Una ante el Juez de distrito y la segunda ante el Tribunal Colegiado de Circuito o la Suprema Corte de Justicia de la Nación en revisión.

11.—El Amparo Indirecto en materia de trabajo, se pide ante el Juez de distrito competente, contra los actos de autoridad administrativa laboral, pero no así contra los actos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje que deciden una controversia individual o colectiva, en cuanto al fondo del conflicto suscitado.

12.—El amparo Directo en materia laboral, se solicita ante la Suprema Corte de Justicia, o bien, ante los Tribunales Colegiados de Circuito y, procede contra los laudos y Sentencias Colectivas, ya sea que la violación de la Ley se cometa en el fondo de dichas resoluciones, o bien, que sea cometido durante la secuela del procedimiento, afectando las defensas del quejoso y trascendiendo al resultado del fallo.

13.—En virtud de la distinta naturaleza de laudos y sentencias colectivas, concluimos que no debe examinarse en el juicio de garantías el fondo de las sentencias colectivas, porque ello equivale a que los jueces federales substituyan su criterio al de la autoridad a quien exclusivamente corresponde establecer las condiciones de trabajo, juzgando, sin ser sus facultades, de la rectitud de las consideraciones económicas en que tales sentencias se fundamentan; por lo que debe establecerse en la Ley de Amparo, la improcedencia del Amparo Directo en estos casos.

14.—Ahora bien, si lo que se impugna de la sentencia colectiva, son violaciones cometidas durante la secuela del procedimiento, entonces sí debe proceder el juicio de amparo respectivo, en cuanto habrá

violación flagrante de las garantías de audiencia y legalidad contenidas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Federal.

15.—En relación con el punto anterior, es necesario modificar el sistema establecido para conocer y resolver del incidente de suspensión, delegando en los Tribunales Colegiados de Circuito, la facultad para conceder o negar la suspensión del acto reclamado, tramitándose y resolviéndose este incidente, en los términos señalados por el artículo 131 de la Ley de Amparo.

## BIBLIOGRAFIA

- ALVAREZ DEL CASTILLO E.**—Segundo Curso de Derecho del Trabajo. México, 1963.
- BALELLA J.**—Lecciones de Legislación del Trabajo.—Editorial "Reus", Madrid, 1939.
- BARASSI L.**—Tratado de Derecho del Trabajo.—Tomo, I, Buenos Aires, 1954.
- BURGOA I.**—Apuntes de Garantías y Amparo.—Ciudad Universitaria, 1958, México.
- BURGOA I.**—El Juicio de Amparo.—5a. Edición, México, 1963.
- CASTORENA J.J.**—Manual de Derecho Obrero.—2a. Edición, México.
- CEPEDA VILLARREAL R.**—Concepto y Clasificación de los Conflictos de Trabajo.—Revista del Trabajo Tomo XXX No. 119, pág. 9, 1957.
- COUTO R.**—Tratado Teórico-Práctico de la Suspensión en el Amparo.—2a. edición, México, 1957.
- COUTURE E. J.**—Fundamentos de Derecho Procesal Civil.—Buenos Aires, 1951.
- CHIOVENDA J.**—Instituciones del Derecho Procesal Civil.—Madrid, 1936.
- CHIOVENDA J.**—Derecho Procesal Civil.—Traducción de José Casals, Editorial "Reus", Madrid.

- DE LA CUEVA M.—Derecho Mexicano del Trabajo.—Tomo, II, 4a. edición, México, 1959.
- DE LITALA L.—Derecho Procesal del Trabajo.—Buenos Aires, 1939.
- FIX ZAMUDIO H.—Estudio sobre la Jurisdicción Constitucional Mexicana.—México, 1961.
- GALLART FOLCH A.—Derecho Español del Trabajo.—Edit. Labor, Barcelona, 1936.
- GARCIA MAYNEZ E.—Introducción al Estudio del Derecho.—México, 1959, Editorial "Porrúa".
- KASKEL W.—Derecho del Trabajo.—5a. Edición, traducción de Krotoschin, Buenos Aires, 1961.
- KROTOSCHIN E.—Curso de Legislación del Trabajo.—Buenos Aires, 1950, Edit. De Palma.
- LEX TRIBUNAUX DU TRAVAIL.—O.I.T.—Ginebra, 1949.
- LOS TRIBUNALES DE TRABAJO EN AMERICA LATINA.—O.I.T.—Ginebra, 1949.
- MONLAU P. F.—Diccionario Etimológico.
- MORTARA L.—Comentario del Código y de la Ley de Procedimientos Civiles.—Milán, 1951.
- PEREZ BOTIJA E.—Derecho del Trabajo.—Nueva Enciclopedia Jurídica.—Tomo, I, Barcelona, 1950.
- PORRAS LOPEZ ARMANDO.—Derecho Procesal del Trabajo.—México, 1960.
- RAMIREZ GRONDA J. D.—Los Conflictos de Trabajo.—Barcelona, 1950.
- RAMIREZ FRONDA.—El Contrato de Trabajo.—Buenos Aires, 1945.
- REVISTA DEL TRABAJO.—Tomo XXX, No. 119, 1947. México.
- REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.—Tomo XXXIV, México, 1965.
- ROCCO A.—La Sentencia Civil.—Trad. Romero Sánchez y López de la Cerda, México, 1944.

**ROCCO H.—Derecho Procesal Civil.—Traducción de F. J., Tena. Edit. Porrúa, México, 1939.**

**SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.—México, 1917-1945, Imp. Murgía.**

**SOTO GORDOA y LIEVANA PALMA.—La Suspensión del Acto Reclamado en el Juicio de Amparo.—2a. edición, México, 1957.**

**TORAL MORENO J.—Apuntes del Derecho Procesal Civil.—Ciudad Universitaria, 1960, México.**

**TRIGO GASPAS.—La Suspensión en los Juicios de Amparo en Materia Obrera.—Edit. Botas, México, 1940.**

**TRUEBA URBINA A.—Derecho Procesal del Trabajo.—México, 1943.**