

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

**PROCEDIMIENTOS EN LA NUEVA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO PARA LOS CONFLICTOS
ECONOMICOS**



REPARTO ACADEMICO
MEXICO, D.F.

**EXÁMENES
PROFESIONALES**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA

ANDRES

LUNA

BARRADAS

MEXICO, D. F.

NOVIEMBRE DE 1971



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 mi padre:

Ejemplo de honradez y dignidad, quien ha sabido orientar la vida de los suyos, para él mi eterna -- gratitud, esperando esta sea una de -- las satisfacciones que reciba.

Madre:

A ti también quiero rendir homenaje, por ^{tú} ejemplar cariño y abnegación, con este pequeño tributo de felicidad.

A mis hermanos:

Luz Amanda, María Magdalena, Marcos, Pablo y Fidela. Como norma y estímulo para que sigan hasta la culminación de sus ideales.

A mi adorada esposa:

Compañera fiel y -
abnegada de mi vida, por la fé y amor
que me has dado.

A mis hijos:

Como ejemplo que los im-
pulse al estudio y la preparación.

Al señor Licenciado y Maestro:

Carlos M.
Piñera y Rueda. Mi gratitud sincera por
su inapreciable colaboración para la --
culminación de este ideal. .

Al señor Licenciado Don:

Juan Rangel Mon-
ca. Padre de mi esposa, con afecto y - -
agradecimiento en mi formación profesio-
nal.

Esta tesis se elaboró en el Seminario de Derecho del Trabajo, a cargo del Doctor Don Alberto Trueba Urbina y bajo la dirección del Maestro señor Licenciado Carlos M. Piñera y Rueda.

PROCEDIMIENTOS EN LA NUEVA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO PARA LOS CONFLICTOS ECONOMICOS

INTRODUCCION.-

CAPITULO I.- DOBLE RESEÑA HISTORICA DEL DERECHO DEL -
TRABAJO:

- A.- Primeras Leyes relacionadas con el -
Derecho del Trabajo.
- B.- Historia del Derecho Laboral en Méxi
co.

CAPITULO II.- ASPECTOS INTERESANTES DEL ARTICULO 123 -
CONSTITUCIONAL:

- A.- Texto del Artículo 123 Constitucio--
nal.
- B.- El origen del Artículo 123 Constitu-
cional.

CAPITULO III.- NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO LABORAL:

- A.- Fuentes.
- B.- Ubicación del Derecho Laboral
- C.- El Derecho del Trabajo como Derecho
de Clase.
- D.- Derecho del Trabajo como un mínimo -
de Garantías Sociales.

CAPITULO IV.- LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE:

- A.- Estructura de las Juntas de Concilia-
ción y Arbitraje.
- B.- El Procedimiento ante las Juntas de
Conciliación y Arbitraje.

CAPITULO V.- ASOCIACIONES DE TIPO LABORAL:

- A.- Agrupaciones del proletariado.
- B.- La Huelga.

CAPITULO VI.- CONFLICTOS DE ORDEN ECONOMICOS:

- A.- Concepto de Conflictos Colectivos -
de Naturaleza Económica.
- B.- Naturaleza del Proceso Económico.
- C.- Incidentes de Suspensión Provisional.

CONCLUSIONES.-

BIBLIOGRAFIA.-

PROCEDIMIENTOS EN LA NUEVA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO PARA LOS CONFLICTOS ECONOMICOS

INTRODUCCION :

La división entre la clase obrera y la clase patronal ha existido desde tiempos inmemoriales y en la antigüedad el trabajo en el aspecto actividad manual y no intelectual era considerado como una pena o como una actividad degradante propia de la clase infima de la población, pues se consideraba que las clases superiores deberían dedicarse -- a obras de pensamiento al gobierno o actividades políticas, pero nunca manuales que tendieran a producir -- satisfactores en el comercio.

Partidarios de estas doctrinas han sido los filósofos griegos, Aristóteles por ejemplo, que justificaba como necesaria la esclavitud y además consideraba que la clase laborante carecía -- de todos los derechos posibles.

Sin embargo, transcurriendo el tiempo en la edad moderna el trabajo ha sido -- considerado ya como una actividad necesaria en toda -- vida individual o social.

Esta teoría ha sido sostenida por numerosos pensadores de varias naciones y es'

cuando en nuestro parecer encontramos el problema de la organización del trabajo en la sociedad y el estado.

Las diferencias entre la clase trabajadora y la clase patronal cada vez ha sido menor y en apoyo de tal acercamiento aparece el derecho social mexicano, el derecho laboral con el surgimiento del artículo 123 Constitucional que tutela los derechos de los trabajadores y considera por igual a los patrones con aquéllos.

Las revoluciones en el mundo han tenido o casi siempre han tenido un origen de orden económico y se han iniciado generalmente por la clase desposeída en su afán de terminar con las arbitrariedades e injusticias que les imponen las clases acomodadas.

Se ha visto también que gracias a las revoluciones se han llegado a tener innumerables ventajas dentro del propio derecho laboral, como son la protección al trabajo de los menores, la protección al trabajo de la mujer, las jornadas máximas de trabajo, las condiciones de salubridad, han quedado prohibidas las retenciones de los salarios como pena, han desaparecido completamente las nefastas tiendas de raya que explotaban inmisericordiamente al trabajador, se ha reglamentado el trabajo nocturno e insalubre y en fin se han logrado casi equiparar las dos clases sociales marcadas en nuestro derecho mexicano.

De los aspectos más inte-

resantes que contempla la Nueva Ley Federal del Trabajo que entró en vigor el día primero de mayo de mil novecientos setenta, tenemos su Artículo Segundo, que a la letra dice: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

Desde luego que éste numeral emerge de las fracciones XVI, XVII, XVIII, XIX y XX del Artículo 123 Constitucional en su apartado A, pero considerando que el Título Catorce, denominado Derecho Procesal del Trabajo, es el que regula los procedimientos ante las Juntas, y como los conflictos surgidos con motivo de las relaciones de trabajo tienen objetivos singulares, según las partes que en ellos mismos intervengan, así como la materia, aquél se divide en diez capítulos a saber: Disposiciones Generales; Normas de Competencia; Recusaciones y Excusas; Procedimiento ante las Juntas de Conciliación; Procedimiento para la Tramitación y Resolución de los Conflictos Individuales y Colectivo de Orden Jurídico; Procedimientos Especiales; Procedimientos para la Tramitación y Resolución de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica; Recursos; Providencias Cautelares y Tercerías.

Siendo objeto de este estudio el Capítulo Séptimo que regula el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos de naturaleza económica y que destacadamente tiende a encontrar el equilibrio cuando surgen perturbaciones entre trabajadores y patrones, bien sea por contienda de intereses en la lucha de clases o bien por desajuste de carácter económico que altere las condiciones de traba-

jo o aquellos que surjan con motivo de la suspensión, - modificación o terminación de los contratos colectivos de trabajo o de los contratos-ley, conflictos que la - Oficina Internacional de Trabajo los define: " son los que no se refieren a la interpretación de un derecho, - adquirido fundado en la ley o en contrato, sino una -- simple reivindicación que tiende a modificar un dere-- cho existente o crear uno nuevo " .

Cita que encontramos en el Comentario que el Maestro Trueba Urbina formula al artículo 789 de la Nueva Ley Federal del Trabajo con el que se inicia dicho Capítulo Séptimo del Título Catorce y en el que dice encontrar afinidad con la Teoría - Integral del Derecho del Trabajo.

Motivos por los cuales -- que considero en extremo interesante este estudio y es por ello que me propongo abarcarlo en este trabajo.

CAPITULO IIDOBLE RESEÑA HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO:

A.- Primeras Leyes relacionadas con el derecho del Trabajo.

El trabajo según decimos - aparece cuando el hombre se vuelve sedentario pero no - existe ninguna reglamentación especial sobre el traba- - jo, ya que propiamente ésta surgió en el siglo pasado - con motivo de la honda división que produjo entre los - hombres los regímenes individualista y liberal, esto no quiere decir que antes no haya existido un derecho de - trabajo, porque es indudable que al desaparecer la es- - clavitud se inició el trabajo libre, y los hombres al - prestar sus servicios lo hacían al travez de un contra- - to y éste regulado por el derecho, pero en tal época su fundamento y finalidad eran muy distintos del actual -- derecho del trabajo, y en realidad eran una serie de -- normas aisladas; fué en el derecho civil donde el dere- - cho del trabajo encontró su primera organización y así en el Código Napoleón fué reglamentado como un contrato de arrendamiento de obra y de industria en el que las - partes eran libres para la convención, sin más limita- - ciones que las que dicho código preceptúa y que conse- - cuentemente para su validéz se requería: consentimiento, capacidad, objeto y causa lícita; por lo tanto el sala- - rio, jornada de trabajo y duración del contrato se pac- - taban en beneficio del patrón, ya que si bien es cierto,

que el salario debía ser proporcional al servicio prestado, puesto que en caso contrario el trabajador por lesión en el mismo podía solicitar la rescisión; pero como en derecho civil quien afirma está obligado a probar y por lo tanto el actor debe probar su acción y el demandado sus excepciones, entre las cuales el patrón siempre oponía la de pago proporcional y aún de adelantos, puesto que el artículo 1782 decía: "La afirmación del patrón es aceptada; respecto al monto del salario, pago de los salarios del último año y por los adelantos hechos al trabajador en el año que corre".

Tampoco había límite en la jornada, y en caso de rescisión el trabajador se encontraba con la misma situación ya apuntada y en cuanto a la duración solo se prohibía la que se celebrara de por vida, por encontrarse prohibida la esclavitud; no solo esta serie de arbitrariedades sufría el trabajador, sino que inclusive el patrón provocó su desplazamiento al encontrar mano de obra más barata en la mujer y en los menores, hasta que el estado intervino para poner un hasta aquí a la explotación que sufrían los trabajadores en especial las mujeres y los niños que eran contratados por una cantidad irrisoria y con un horario de trabajo sumamente largo y con el consecuente desplazamiento de los mayores, situaciones que creaban un descontento general entre la clase laborante lo que hizo que el estado volviera los ojos hacia esta clase y se empezara a preocupar por darles un poco de protección.

El derecho del trabajo se desarrolla paralelamente con el propio trabajo o con --

las propias relaciones obrero patronales que se van --
extendiendo desde el comienzo del comercio que aparece
una vez que la industria familiar es insuficiente para
producir todos los satisfactores que se requieren en -
las grandes agrupaciones de comunidad que ya son fre--
cuentes en esa época; posteriormente comienzan a apa--
recer las corporaciones y se empezaron de esta manera'
a agrandar aún más las relaciones obrero patronales.

Estas corporaciones fue--
ron creadas para proteger los derechos de los trabaja--
dores, es decir, que se constituían en agrupaciones --
y se ha dicho que las corporaciones estaban integradas
por los grupos de maestros, los grupos de los compañe--
ros y los grupos de los aprendices.

Se organizaron de tal ma--
nera que ellos en asambleas determinaban cuantos tipos
de artesanos eran necesarios para controlar el mercado
y se ponían una serie de trabas insuperables a los - -
nuevos artesanos que pretendieran abarcar determinadas
actividades, llegando al extremo de poder considerarse
que prácticamente la maestría era privilegio de la an--
cianidad y hereditaria.

El compañero tenía que --
pasar grandes trabajos para llegar a adquirir el grado
de maestro y no se diga más sobre el aprendiz que tenía
que pasar muchísimos trabajos para poder llegar a ser -
compañero, de tal manera que como ya apunté la maestría
era casi un privilegio de la ancianidad, estas situacio--
nes se fueron agravando con el tiempo y fueron creando
descontentos al hacerse cada día más penosa la situa---

ción de los compañeros, comenzaron a haber revueltas y se culminó con la Revolución Francesa de 1776 que suprimió las corporaciones y en 1789 las corporaciones fueron reinstaladas pero ya no tenían grandes limitaciones.

El Maestro Mario de la Cueva (1) nos dice que la revolución del cuatro de agosto de 1789 le dió un golpe de muerte a las corporaciones debido a su ineficacia como monopolio del trabajo y quedó consignada en el decreto de 2-17 de marzo de 1791, cuyo artículo 7o., decía:

" A partir del primero de abril todo hombre es libre para dedicarse al trabajo, profesión, arte u oficio que estime conveniente, pero estará obligado a proveerse de un permiso, a pagar los impuestos de acuerdo con las tarifas siguientes y a conformarse a los reglamentos que existen o que se expidan en lo futuro."

En Francia en 1791 se prohibieron las corporaciones según se desprende de los artículos 1o. y 2o. del mismo decreto de 1791 que a continuación transcribo:

*Artículo 1o., Considerando que la desaparición de cualquier especie de corporaciones constituidas por ciudadanos del mismo oficio o profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución --

(1).-Mario de la Cueva.-Derecho Mexicano del Trabajo.--
México.-1961.-pág.2

Francesa, queda prohibido su establecimiento cualquiera que sea el pretexto o la forma que se les dé ".

"Artículo 20. Los ciudadanos de un mismo oficio, o producción, artesanos, comerciantes o compañeros de un arte cualquiera, no podrá reunirse para nombrar presidente o secretario, llevar registros, deliberar, tomar determinaciones o darse un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes ".

Estas disposiciones tuvieron como resultado que las corporaciones desaparecieron y el trabajador perdiera fuerza y se considerara aisladamente lo que repercutió en que en lo futuro las relaciones laborales se iban a regir por el derecho común o sea el derecho civil, como ya lo indiqué.

El Código Napoleón reglamentó en el Título VIII del contrato de arrendamiento de obras y de industria y se conocía al patrono y al trabajador como arrendador y arrendatario de obra, sin embargo en este disfráz de civil se contenían -- realmente normas laborales pero casi siempre desventajosas para el trabajador, ya que según sabemos en el derecho civil las partes se pueden obligar conforme ellas convengan, cosa que no sucede ya en nuestro derecho laboral actual, en el que se tachan de nulas las cláusulas contractuales que atentan en contra -- de los derechos del trabajador; se continuaron en --

los años posteriores presentando las luchas entre la burguesía y el artesano con el triunfo casi siempre del primer grupo que le daba salarios de hambre al trabajador.

Con tal secuencia de problemas durante las siguientes épocas, así pasamos de la Revolución Francesa a la Revolución Alemana, la Primera Guerra y la Segunda Guerra Mundial y en fin una serie de conflictos armados entre los países europeos, tuvo como consecuencia la destrucción de los grandes regímenes totalitarios y como resultado hambre y miseria.

Las Constituciones Políticas de los Países Europeos en la Post-Guerra tienen grandes adelantos en materia de Derecho Laboral y se empieza ya a considerar al obrero como parte de un ente social y se le tienen consideraciones tales como descansos semanales, vacaciones pagadas, prestaciones irrenunciables, reciprocidad en cuanto a la retribución a un trabajo igual, un salario igual.

B.- Historia del Derecho Laboral en México.

En México las primeras disposiciones que se conocieron por el Derecho Laboral provienen de las Leyes de Indias que disponian un salario mínimo, el pago del salario en efectivo, la prohibición de las tiendas de raya, y, en fin una serie de disposiciones aisladas del Derecho Laboral. Posteriormente el derecho laboral en México será tratado por el Derecho Común, es --

decir, por el Derecho Civil y en el Código Civil para el Distrito y Territorios Federales se contenían contratos tales como el servicio doméstico, el servicio por jornal, del contrato de obra a destajo o a precio alzado, el contrato de los posteadores y alquileres, el contrato de aprendizaje y el contrato de hospedaje, siendo interesante que el legislador del Código Civil de 1870 haya humanizado grandemente al trabajador en el sentido de que ya no lo consideró como un contrato de arrendamiento, pues en la Exposición de Motivos del propio código y refiriéndose al servicio doméstico, a la letra dice:

* Este contrato forma el Capítulo III del arrendamiento en el Código Francés se llama comúnmente alquiler colocación de obras pero sea cual fuere la esfera social en que el hombre se haya colocado no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales, más semejanza tiene con el contrato de mandato, porque ambos contratantes en el mandato uno encarga a otro la ejecución de ciertos actos que no quiere o no puede ejecutar por sí mismo, porque en ambos contratantes el mandatario proporcionalmente adquiere obligaciones y porque en ambos se busca la actitud, ésta será más intelectual en uno y más material en otro,

pero en ambos supone una cualidad moral porque -- nadie puede prestar un -- servicio sea el que fue -- re sin emplear su libre -- voluntad y poner en el -- ejercicio alguna de las -- facultades peculiares -- del hombre, por estas -- razones la comisión no -- solo separa el contrato -- de obras del arrendamien -- to, sino que considerán -- dolo como cualquier otro -- pacto lo colocó después -- del mandato por los mu -- chos puntos de semejanza -- que con él tiene ".

Es realmente loable la -- consideración del Constituyente de 1870 en el senti -- do de humanizar al trabajador.

Podemos decir sin lugar -- a equivocarnos, es decir, sin temor a equivocarnos -- que este precepto contenido en el Código Civil de -- 1870 para el Distrito y Territorios Federales es la -- primera tendencia no en México, sino en el mundo de -- igualar las clases sociales, es decir, la clase tra -- bajadora y la clase patronal.

Posterior al Código Ci -- vil de 1870 para el Distrito y Territorios Federa -- les que ya contenía reglamentaciones de tipo labo -- ral surgen una serie de reglamentaciones en la Re -- pública sobre el aspecto laboral, como es la Ley -- sobre Accidentes de Trabajo de nueve de abril de -- mil ochocientos noventa y ocho iniciativa de los --

Gobernadores del Estado de México, José Vicente Villada, y, del Estado de Nuevo León, General Bernardo Reyes.

Posteriormente aparecen -- las legislaciones de trabajo del Estado de Jalisco de mil novecientos catorce, siendo las más famosas la -- ley de Manuel M. Diegues y de Manuel Aguirre Velanga. Le sigue la legislación del Estado de Veracruz, el -- proyecto de ley sobre el contrato de trabajo del se-- ñor Licenciado Rafael Subarán Capmany, las legislacio-- nes del Estado de Yucatán que tienen conceptos muy -- interesantes sobre la naturaleza de la legislación la-- boral y las autoridades del trabajo, así como la orga-- nización de clases, los convenios industriales, las -- huelgas, el paro, las bases fundamentales por la mis-- ma conducta en relación íntima de causa a efecto.

Hemos hablado ya de las -- autoridades del trabajo, así como conceptos también -- interesantes sobre la organización de las clases, los convenios industriales, las huelgas y los paros y las bases fundamentales del trabajo.

Posteriormente encontramos en nuestra legislación ya a mediados de 1916 las le-- yes del Estado de Coahuila, leyes por supuesto de ti-- po laboral pero todas estas leyes no son ni por asomo comparables a las que se contienen ya en la Constitu-- ción de 1917 en el artículo 123 que es el primer códi-- go del mundo, la primer Constitución del mundo que -- continen un artículo dedicado especialmente al Dere-- cho del Trabajo y que crea una doctrina en el Derecho

del Trabajo como función social, es decir, protectora de las clases desvalidas.

Por lo interesante de este tema, le dedicaré un Capítulo Especial.

CAPITULO III

ASPECTOS INTERESANTES DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

A.- Texto del Artículo 123 Constitucional.

El texto del Artículo --
123 Constitucional se encuentra dentro de las llama--
das garantías sociales y dice de la siguiente mane--
ra:

Artículo 123.- " El Con--
greso de la Unión y la --
Legislatura de los Esta--
dos deberán expedir Le--
yes sobre el trabajo ---
fundadas en las necesi--
dades de cada región sin
contravenir a las bases'
siguientes, las cuales --
regirán el trabajo de --
los obreros, jornaleros,
empleados domésticos y --
artesanos y de una mane--
ra general todo contrato
de trabajo ":

I.- La duración de la --
jornada máxima será de --
ocho horas.

II.- La jornada máxima --
nocturna será de siete --
horas; queda prohibida --
las labores insalubres --
o peligrosas para mujeres
en general y para los --
jóvenes menores de 16 --
años, queda también pro--
hibido a unos y a otros'

el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las 10 de la noche.

III.- Los jóvenes mayores de 14 años y menores de 16 tendrán como jornada máxima la de 6 horas y el trabajo de los menores de 12 años no podrá ser objeto de contrato.

IV.- Por cada 6 días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

V.- Las mujeres durante los 3 meses anteriores del parto no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzos materiales considerables en el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiere adquirido por el contrato, en el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para amamantar a sus hijos.

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo a las comisiones de cada región para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia, en

toda empresa agrícola, -
comercial, fabril o mi-
nera, los trabajadores -
tendrán derecho a una --
participación a la utili-
dades, que será regulada
como indica la fracción'
IX.

VII.- Para trabajo igual
debe correspondé salario
igual, sin tener en cuen-
ta sexo y nacionalidad.

VIII.- El salario mínimo
quedará exceptuado de --
embargo, compensación o
descuento.

IX.- La fijación de todo
tipo de salario mínimo -
y de la participación en
las utilidades a que se'
refiere la fracción VI -
se hará por comisiones -
especiales que se forma-
rán en cada municipio --
subordinadas a la Junta'
Central de Conciliación -
que se establecerá en --
cada Estado.

X.- El salario deberá --
pagarse precisamente en'
moneda de curso legal, -
no siendo permitido ha--
cerlo efectivo en mercan-
cias, ni con vales, fi--
chas o cualquier otro --
signo representativo con
que se pretenda substi--
tuir la moneda.

XI.- Cuando por circuns-
tancias extraordinarias'
deban aumentarse las ho-
ras de jornada se abona-
rá como salario por el -

tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales, en ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de 3 horas diarias, ni de 3 veces consecutivas. Los hombres menores de 16 años y las mujeres de cualquier edad no serán admitidos en esta clase de trabajo.

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas, igualmente deberá establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad, si las negociaciones estuvieran situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de 100 tendrán la primera obligación mencionada.

XIII.- Además en estos mismos centros de trabajo cuando su población exceda de 200 habitantes deberá reservarse un espacio de terreno que no será menos de 5,000 metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, instalaciones de edificios destinados a servicios públicos o municipales y centros --

recreativos, queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendio de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIV.- Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto deberán pagar la indemnización correspondiente según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente la incapacidad permanente o temporal para trabajar de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV.- El patrón estará obligado a observar la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales de higiene y salubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

XVI.- Tanto los obreros --

como los empresarios --
tendrán derecho para co-
ligarse en defensa de --
sus respectivos intere-
ses, formando sindica-
tos, asociaciones pro--
fesionales, etc.

XVII.- Las leyes reco--
noceran como un derecho
de los obreros y de los
patrones, las huelgas y
paros.

XVIII.- Las huelgas se-
rán lícitas cuando ten-
gan por objeto conseguir
el equilibrio entre los
diversos factores de la
producción, armonizando
los derechos del traba-
jo con los del capital,
los servicios públicos
serán obligatorios para
los trabajadores dar --
aviso con 10 días de --
anticipación a las Jun-
tas de Conciliación y --
Arbitraje de la fecha --
señalada para la suspen-
sión del trabajo, las --
huelgas serán considera-
das como ilícitas úni-
camente cuando la mayo-
ría de los huelguistas
ejercieran actos violen-
tos en contra de las --
personas o las propie-
dades del patrón, o en
caso de guerra, cuando
aquéllos pertenezcan a
los establecimientos y
servicios que dependan
del gobierno, los obre-
ros de los estableci-
mientos fabriles milita-
res del gobierno de la
República no estarán --
comprendidos en la dis-

posición de esta fracción por ser asimilados al --- Ejército Nacional.

XIX.- Los paros 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.

XX.- Las diferencias o -- conflictos entre el capital y el trabajador se -- sujetaran a la decisión - de la Junta de Conciliación y Arbitraje. formada por igual número de representantes de los obreros^T y de los patronos y uno - del gobierno.

XXI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o -- aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se -- dará por terminado el --- contrato de trabajo y que dará obligado a indemnizar al obrero con el importe de 3 meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte' del conflicto si la negativa fuera de los trabajadores se dará por terminado el contrato del trabajo.

XXII.- El patrono que despid a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará ---

obligado a elección del --
trabajador a cumplir con --
el contrato o indemnizarlo
con el importe de 3 meses
de salario, igualmente ten-
drá esta obligación cuando
el obrero se retire del --
servicio por falta de pro-
bilidad de parte del patrón'
o por recibir de él malos'
tratos, ya sea de su perso-
na o en la de su cónyuge, -
padre, hijos o hermanos, --
el patrono no podrá eximir
se de esta responsabilidad
cuando los malos tratamien-
tos provengan de dependien-
tes o familiares que obren
con el consentimiento de -
él.

XXIII.- Los créditos a fa-
vor de los trabajadores --
por salarios o sueldos de-
vengados en el último año'
y para indemnizaciones ten-
drán preferencia sobre ---
cualquier otro de los casos
concurso o de quiebra.

XXIV.- En las deudas con--
traídas por los trabajado-
res a favor de sus patro-
nes, de sus asociados, de
sus familiares o dependien-
tes, solo será responsable
el mismo trabajador y en -
ningún caso y por ningún -
motivo se podrán exigir a
los miembros de su familia
ni serán exigibles dichas'
deudas por la cantidad ex-
cedente del sueldo del tra-
bajador de un mes.

XXV.- El servicio por la -
colocación de los trabaja-
dores será gratuito para -
estos, ya se efectúe por -
oficinas municipales, bol-

sas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

XXVI.- Todo contrato celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Consul donde el trabajador deba prestar sus servicios, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias se especificará claramente que los gastos de repatriación quedarán a cargo del empresario contratante.

XXVII.- Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se exprese en el contrato:

a).- Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo.

b).- Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c).- Las que estipulen un plazo mayor de cada semana para la percepción del jornal.

d).- Las que señalen un lugar de recreo, fondas, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en estos establecimientos.

e).- Las que entrañen obligación directa o indirecta

de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

f).- Las que permitan --retener el salario por un concepto de multa.

g).- Las que constituyan' renuncia hecha por el --- obrero de las indemniza-- ciones a que tenga dere-- cho por accidente de tra-- bajo y enfermedades profe-- sionales, perjuicios oca-- sionados por el incumpli-- miento del contrato o des-- pedirsele de la obra.

h).- Todas las demás esti-- pulciones que impliquen -- renuncia de algún derecho consagrado a favro del -- trabajador en las leyes -- de protección al trabaja-- dor.

XXVIII.- Las leyes deter-- minarán bien los bienes -- que constituyan el patri-- monio de la familia, bie-- nes que no podrán ser em-- bargables, son inaliena-- bles, ni serán sujetos a gravámenes reales, y se-- rán transmitidos a título de herencia con simplifi-- cación de las formalida-- des de los juicios suce-- sorios.

XXIX.- Se consideran de -- utilidad social el esta-- blecimiento de cajas de -- seguros populares de inva-- lidéz, de vida, de cesa-- sión voluntaria del traba-- jo, de accidentes y otros confines análogos, por lo

cual tanto el Gobierno -- Federal, como el de cada Estado, llegará a fomentar la organización de -- instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la aprobación popular.

XXX.- Asimismo serán considerados de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y

XXXI.- 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 de la industria textil, eléctrica, cinematográfica, huletera, 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 a dos o más Entidades Federativas; a contratos que hayan sido declarados obligatorios en más de --

una Entidad Federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patronos, en forma y términos que fija la ley respectiva.

Como hemos visto el contenido de los preceptos del artículo 123 Constitucional es puramente social y tiende sin recato a la protección de los derechos de los trabajadores sobre todo cuando se habla de la duración de la jornada máxima, del establecimiento de un salario mínimo, de la prohibición de que los jóvenes menores de 12 años celebren contratos de trabajo, de los días de descanso semanal, así como de las disposiciones de salubridad y seguridad que deben existir en fábricas y talleres, es también muy interesante la disposición que se refiere a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, ya que es bien sabido que los patronos tienen todos los medios adecuados para que los obreros estén la mayor parte de las veces en disposición de renunciar a la protección que les concede la propia Ley Federal del Trabajo, pero existiendo la norma de la propia Ley Federal del Trabajo en el sentido de que tales derechos no son renunciables se alcanza una realidad en la protección de los derechos laborales.

Pero aún más, tenemos que el Título correspondiente al apuntado artículo 123 Constitucional el legislador de la Constitución de 1917 lo denominó : (Declaración de Derechos Sociales) y con motivo de las reformas experimentadas, el artícu-

lo 123 Constitucional, comprende el Título Sexto de Nuestra Carta Magna y se intitula (Del Trabajo y de la Previsión Social) en el que desde luego aún son mayores las prerrogativas, prestaciones y protección a la clase trabajadora.

B.- El origen del artículo 123 Constitucional.

Habíamos dicho que las principales razones de las revoluciones en nuestro México se debían principalmente a conflictos del orden económico, la creación del artículo 123 Constitucional se sabe también a un triunfo de la Revolución de 1910 que fue originada según dijimos por conflictos de orden económico desde los orígenes, ya que desde 1914 existía un movimiento que propugnaba por la creación de una legislación obrera este sentimiento existía sobre todo entre los hombres que peleaban al lado de Don Venustiano Carranza fue entonces cuando se creó el Departamento de Legislación Social y entre los decretos expedidos en aquella época se encontraba el de el 12 de diciembre de 1914 que decía.

El Primer Jefe de la Nación y encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor durante la lucha todas las leyes disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad entre sí.

Esta Comisión estaba integrada por los señores Licenciados José Natividad Macías, Luis Manuel Rojas, Manuel Andrade Priego, Juan N. Frías y Alfonso Cravioto.

En el año de 1916 en Querétaro se instaló el Congreso Constituyente y se dió lectura al proyecto de Constitución y entre los artículos más interesantes a reformar se encontraba el 50., que decía en su parte final:

".....el contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo cualquiera de los derechos políticos y civiles".

En el curso de las sesiones se propusieron adiciones, como la de reglamentar el trabajo de la mujer, de los niños, el descanso semanal y el trabajo nocturno, así como la creación de tribunales del trabajo, proposiciones hechas por los Diputados: Aguilar, Jara, Gógora, Mújica, Román, Monzón, Recio y Colunga.

Desde luego la proposición entre los Constitucionalistas fué sumamente debatida y en contra se pronunció el Diputado Lizardi afirmando que era incongruente que una Constitución -

estuviera dedicada a la reglamentación de los derechos laborales, sobre todo si se tomaban en cuenta -- que una Constitución no podía ser una Ley Reglamentaria en contra del debate del Diputado Lizardi se --- pronunciaron los Diputados Victoria y Manjarrez y en una de tantas consideraciones se expresaban que la -- Constitución resultaba ser un traje de luces para el pueblo ya que como nunca se reglamentaba resultaba' inalcanzable e inaplicable.

Esta sesión terminó el -- 26 de diciembre de 1926 y triunfó la idea de los --- Constituyentes en el sentido de que se reglamentara' en la Constitución un mínimo de garantías constitu-- cionales de tipo totalmente diverso a los llamados - derechos naturales del hombre, es decir, ya se regla mentaron dentro de la Carta Magna las garantías so-- ciales entre las que se cuentan las garantías de los trabajadores, habíamos adelantado el hecho de que -- la Constitución de México de 1917 se superaba en mu-- cho a otras al incluir dentro de la propia Constitu-- ción una reglamentación propiamente laboral, se ade-- lantó esta Constitución nuestra de 1917 a la Consti-- tución Alemana de Weimar de 1919 que desgraciadamen-- te para nuestro derecho en la mayoría del mundo del' derecho se conoce la Constitución de Weimar como la primer Constitución que tuvo una reglamentación de - tipo laboral dentro de sus propios artículos, es --- decir, se cree que la Constitución de Weimar de 1919 fue la primer Constitución del mundo que abarcaba -- las garantías sociales o sea las garantías labora--- les.

Ya para el 27 de diciem--

bre de 1916 se habían aprobado casi en su totalidad todas las proposiciones que habían hecho sobre la - protección laboral. El señor Licenciado José Nati- - vidad Macías, presentó en nombre de Don Vénustiano' Carranza un proyecto de bases sobre trabajo que con pequeñas modificaciones se transformó en el texto - del artículo 123 que ya hemos comentado.

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO LABORAL

A.- Fuentes.-

El derecho del trabajo -- está regido por normas vigentes que tienen como origen la legislación que es un derecho creado por el poder que, tiene facultades para ello, es pues un -- derecho objetivo que se encuentra vigente en un lugar y tiempo determinados y, por lo tanto debe de -- considerarse como un derecho positivo y las fuentes que lo alimentan son: La ley, la costumbre, el uso, -- la equidad, la jurisprudencia y la doctrina.

El Maestro Mario de la -- Cueva nos habla de fuentes reales y fuentes formales (2), y nos dice es un conjunto de normas de conducta cuya característica es imponerse imperativamente --- en un caso dado mediante el poder coactivo del estado a los hombres que habitan en una colectividad, -- nos sigue diciendo que toda norma jurídica contiene dos elementos uno material y otro formal, siendo el primero el imperativo mismo que la norma contiene, -- la regla de conducta mandato para imponerse a los -- hombres y hacerse socialmente obligatorio.

(2).-Mario de la Cueva.-"Derecho Mexicano del Trabajo".-pág. 350 y siguientes.

Por lo que a nosotros --
respecta las fuentes mencionadas y sobre todo por --
lo que se refiere a la Ley tenemos en primer orden'
a la Constitución Política de los Estados Unidos --
Mexicanos de 1917 sobre todo por lo que respecta al
artículo 123 de la propia Constitución y también --
a los artículos 40. y 50. que tienen relación con --
la materia de trabajo.

Informa tambien al dere-
cho de trabajo la Ley o Nueva Ley Federal del Traba-
jo de primero de mayo de mil novecientos setenta.

El artículo 73 de la pro-
pia Constitución se refiere a las facultades del --
Congreso especialmente en su fracción X cuando dice
que el Congreso tiene facultad, y es para legislar'
en toda la República sobre hidrocarburos, minería, -
industria cinematográfica, comercio, juegos como --
apuestas y sorteos, instituciones de crédito y ener-
gía eléctrica para establecer el banco de emisión -
único en los términos del artículo 28 de la Consti-
tución y para expedir las leyes del trabajo regla--
mentarias del artículo 123 de la propia Constitu--
ción. Son también fuentes del derecho del trabajo -
el Código Civil, el Código de Comercio de 1889, el
Código de Procedimientos Civiles, el Código Penal, -
y el Código de Procedimientos Penales, todos estos'
aplicados supletoriamente, se aplica tambien suple-
toriamente el Código Federal de Procedimientos Civi-
les, por lo que hace a la costumbre siempre y cuan-
do ésta no atente contra las normas expresas, se --

aplica en la interpretación de los contratos individuales del trabajo.

La doctrina indudablemente que tiene un gran sentido de información para el derecho laboral, la doctrina tiene gran importancia ya que de ella proviene la legislación o sea que la doctrina nos da la base primordial para conocer los aciertos y desaciertos de la ley y estos sean corregidos por los legisladores.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de amparos ha resuelto muchas veces favorablemente a los trabajadores y muchas en favor de los patrones y la jurisprudencia -- que emana de la propia Corte es otra fuente inagotable del derecho laboral.

Son fuentes del derecho laboral el contrato colectivo de trabajo que reglamenta de manera distinta y más amplia a los propios contratos individuales de trabajo siempre y cuando estas reglamentaciones sean de mayor beneficio para el propio trabajador. El contrato-ley es o puede --- ser considerado como otra fuente del derecho laboral tenemos entendido que el contrato ley es poco más o menos un contrato colectivo de trabajo pero que rige no solamente entre los contratantes sino entre toda una rama determinada de la industria.

B.- Ubicación del Derecho Laboral.

Al hablar de las fuentes - del Derecho de Trabajo mencionabamos que se trataba de un derecho objetivo, pues bien el derecho objetivo se divide en Derecho Privado y Derecho Público, - el primero se subdivide en civil, mercantil y laboral.

Se ha dado en llamar privado porque regulan las relaciones entre particulares - o entre estos y el Estado pero despojado de su jerarquía, es decir, que trata las cosas a un mismo nivel el Derecho Público a su vez se subdivide en Derecho Público Interno y Derecho Público Externo en el Derecho Público Interno se encuentran agrupados el Derecho Constitucional, el Derecho Administrativo el Derecho Penal, el Derecho Procesal, ya sea este el Derecho Procesal Civil o Derecho Procesal Penal el Derecho Fiscal, Derecho Aéreo y Derecho Agrario, en el Derecho Público Interno, encontramos al Derecho Internacional Público y Derecho Internacional Privado - aún cuando las normas del Derecho Laboral tienden a ser normas del orden público su regulación se encuentra en el Derecho Privado al lado del Derecho Civil y del Derecho Mercantil.

La aplicación del Derecho Laboral es de Orden Federal y así se establece cuando en el artículo 10., de la propia Ley Federal de Trabajo nos dice artículo 10., la presente Ley es de Observancia General en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas por el artículo - 123, apartado " A " de la Constitución.

El artículo 50., de la pro--
pia Ley nos dice que se trata de una Ley del Orden Pú--
blico. Transcribiremos el contenido de este artículo.

*Artículo 50., Las disposicio--
nes de esta Ley son de orden--
público por lo que no produ--
cirá efecto legal e impedirá--
el goce y el ejercicio de los
derechos sea escrito o verbal
la estipulación que establez--
ca:

- 1.- Trabajo para niños menores de 14 años.
- 2.- Una jornada mayor que la -
permita por esta Ley.
- 3.- Una jornada inhumana por -
lo notoriamente excesiva -
dada la índole del trabajo
a juicio de la Junta de --
Conciliación y Arbitraje:
- 4.- Horas extraordinarias para
las mujeres y menores de -
16 años.
- 5.- Un salario inferior al mi--
nimo.
- 6.- Un salario que no sea remu--
nerador a juicio de la --
Junta de Conciliación y --
Arbitraje.
- 7.- Un plazo mayor de una sema--
na para el pago de los sa--
larios a los obreros.
- 8.- Un lugar de recreo, fonda,
café, cantina, taberna o -
tienda para efectuar el pa--
go de los salarios siem---
pre que no se trata de ---
esos establecimientos.
- 9.- La obligación directa o in--
directa para obtener artí--
culos consumo en tiendas o
lugares determinados.
- 10.- La facultad del patrón re--
tener el concepto de multa
- 11.- Un salario menor que el --
que se pague a otro traba--
jador por la misma empresa

o establecimiento por trabajo igual, de igual jornada - por consideración de edad, - sexo o nacionalidad.

- 12.-Tabajo nocturno industrial o en establecimientos comerciales después de las 22.00 horas para las mujeres y menores de 16 años y traerse renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de -- trabajo*.

En todos estos casos se entenderá que rige la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Tenemos ya pues debidamente establecido que el Derecho de Trabajo es un derecho - privado que de acuerdo por el Artículo 50., de la Nueva Ley Federal de Trabajo el Derecho Laboral es un Derecho Privado y sus disposiciones son de Orden Público.

Sin embargo, la idea de que el derecho de trabajo forme parte del Derecho Privado ha dado motivo a una serie de doctrinas que consideran que no se trata de un Derecho Privado sino de un Derecho Público, nos dice Sinz Heimer (3) que el Derecho de Trabajo es un Derecho Unitario y comprende --- normas de derecho público y de derecho privado que no pueden separarse por estar íntimamente ligadas, pues ahí donde el Derecho de Trabajo es Derecho Público su pone al Derecho Privado y viceversa, así a medida de ejemplo las medidas de protección de los trabajadores encuentran su fundamento en las relaciones de trabajo de Derecho Privado pero suponen o son completadas por el Derecho Público cuando se trata de la garantía del

salario, es decir, del Seguro Social.

Por su parte León Diguít en Francia y Hans Kelsen en Austria han negado la separación del Derecho Social en Derecho Público y Privado, dicen que las fronteras entre el Derecho Público y el Derecho Privado han dejado de existir, se dice que el pensamiento de Ulpiano ha probado su sabiduría, que la distinción del Derecho Público y del Derecho Privado han tenido un valor relativo -- porque según estos autores todo derecho es a la vez Derecho Público y Derecho Privado, por su parte --- Otto Vom Gierke trató de convencer a los datos en -- derecho que existía un tercer tipo de derecho es de -- cir que el Derecho Social no era ni derecho Privado ni Público y que si procuraba como todo el Derecho -- la regulación de las relaciones humanas, y que a di -- ferenciá de los Derechos Públicos y Privados contem -- plaba al hombre como integrante de la sociedad y -- aseguraba que la idea del Derecho Social de nuevo -- cuño se había puesto a la ciencia del derecho y apo -- ya su afirmación con el contenido de la Constitu --- ción de Weimar de 1919.

Lo cierto de todo esto es -- que cualquier teoría puede ser denigrada válidamen -- te o nó por otros pensadores que use la lógica y -- pretendan crear nuevos dogmas.

Por mi parte estoy convenci -- do de que aún cuando el derecho de trabajo quiere -- uncontenido de protección social, éste está localiz -- zado en el derecho privado según la distinción clá -- sica de estos dos derechos provenientes desde el -- siglo XIX.

C.- El Derecho de Trabajo como Derecho de clase.

La aparición del capitalismo produjo una honda división en la sociedad y aparecieron las diferentes clases sociales que hasta la fecha no han desaparecido plenamente.

La clase trabajadora que es la clase económicamente desposeída se ha pretendido unificar y ha creado el derecho del trabajo al que ellos mismos han dado en llamar el derecho de clase, es decir, que consideran que es un derecho protector de los trabajadores que consideran que mientras exista la injusticia del régimen capitalista y mientras la sociedad se encuentre dividida en clases sociales el derecho del trabajo será el derecho que tienda a proteger los intereses de los trabajadores.

Como consecuencia de estas doctrinas se creó la Conferencia Internacional Americana que dió luz al Instituto Panamericano del Trabajo.

Habíamos dicho ya que en la Edad Media habían existido algunas intenciones de los trabajadores de asociarse para proteger sus intereses, ahora bien en el nuevo derecho económico una de las ramas del Derecho Social produjo la transformación del capitalismo.

Por otra parte la intervención del Estado y la formación de un derecho económico tiene como finalidad que la producción llene las necesidades colectivas y que no se pretenda usar uno de los factores del trabajo como lucro individual, es decir, que la intervención del estado en materia obrera patronal tiene ya una tendencia socialista.

Con la idea de organización de los trabajadores ha nacido también la idea de un reglamento colectivo de la prestación de los servicios laborales produciéndose un cambio radical en la relación jurídica del trabajo considerándose ya como más importante el trabajo refiriéndose al capital. De estos reglamentos se trata de buscar una organización -- que tratan de mantener los trabajadores independientes frente al estado y luchan por lograr que las Juntas de Conciliación y Arbitraje que son Tribunales Especiales resuelven las diferencias entre trabajo y capital.

D.- Derecho del Trabajo como un mínimo de Garantías Sociales.

Esta concepción del derecho de trabajo como un mínimo de garantías sociales tiene su remoto origen probablemente en los pensamientos filosóficos de Aristóteles que junto con Platón afirmaban que el bienestar social era más importante que el bienestar de cada uno de los miembros de una sociedad consideraban ambos filósofos griegos que el hombre es un ser político, es decir, que el hombre es un animal político y como tal, como hombre, solo puede vivir en sociedad, pues es en ella en donde encuentra la satisfacción a sus necesidades materiales y principalmente a sus necesidades espirituales.

Decía el estagirista que el pueblo era una unidad orgánica, no una simple suma de individuos, el pueblo ideal de este pensador debería ser regido por una autorquía, es decir que el pueblo debería de ser autosuficiente y que este podría intervenir en los negocios públicos, designar funcionarios organizar el gobierno y en fin hacer una serie de actividades que le dieran su lugar de comunidad.

A nuestro parecer el derecho de trabajo es distinto de las garantías individuales, es decir, que las garantías individuales protegen los derechos de un individuo en particular y según nuestro parecer el derecho de trabajo deberá regirse por las garantías sociales ya que si se obtiene la protección de la sociedad, el bienestar de la sociedad lógicamente se obtendrá también en bienestar de cada uno de sus integrantes.

CAPITULO IV.

LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Lós constantes conflictos -- entre los trabajadores y el capital hizo ver la necesidad de crearse un tribunal que se estuviera dedicado a servir de abribitrador entre los obreros y los patrones. Despues de enconados debates en el Congreso Constituyente de Querétaro de diciembre 1916 y según hemos referido ya se aprobó el texto del artículo 123 Constitucional que contiene las principios para el Código Laboral en la fracción XX del texto original del mencionado artículo se estatua que la diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a las decisiones de una Junta de Conciliación y Arbitraje por igual número de representantes de obreros y los patrones y uno del Gobierno.

En el año de 1926 el 8 de -- marzo se crearon en el Distrito Federal las Juntas de Conciliación y Arbitraje y se referían en cuatro a su organización según nos indica el maestro Alberto Trueba Urbina (4).

Organización de las Juntas, -- las diferencias y conflictos que surjan entre patrones y trabajadores deberán sujetarse al conocimiento y decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y para tal efecto habrá una Junta de Conciliación y Arbitraje en la Capital del Distrito Federal y una Junta Municipal de Conciliación en cada cabecera de municipalidad a excepción de la Ciudad de México.

La Junta Central de Conci---

(4).- Alberto Trueba Urbina "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo" página 32 y siguientes. México 1965.

liación y Arbitraje se compondrá de un representante de los trabajadores y uno de los patrones por cada industria o de la unión de trabajadores diversos y uno del Gobierno del Distrito.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación de los años de 1917 a 1923 negaba a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la Competencia Constitucional para avocarse al conocimiento de los procesos planteados por contratos de trabajo, dictar laudos y ejecutarlos coactivamente, pero sin embargo, le reconocían capacidad para mediar en los conflictos colectivos.

Más tarde se modificó radicalmente la jurisprudencia precisamente en la ejecutoria del primero de febrero de mil novecientos veinticuatro "La Corona", S.A., cambia de criterio la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableciendo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son Tribunales Competentes, para resolver no solo conflictos colectivos, sino también conflictos individuales.

En 1929 el 6 de septiembre se sustrajo de las Legislaturas de los Estados la facultad de expedir leyes sobre trabajo encaminando esta atribución exclusivamente al Congreso de la Unión, disposición que le dió origen a la primera Ley Federal del Trabajo, promulgada el 18 de agosto de 1931.

A partir de la expedición de esta nueva Ley Federal del Trabajo, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en diferentes ejecutorias considera que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son Tribunales Administrativos, con funciones -

Jurisdiccionales o también llamados Tribunales de Conciencia,

A.- Estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje:

En la Nueva Ley Federal -- del Trabajo, las Juntas Locales de Conciliación se encuentran reguladas en el Capítulo XI a partir del artículo 601 que a la letra dice:

En los Estados y Territorios funcionaran Juntas -- Locales de Conciliación -- que se instalarán en los -- Municipios o zonas econó-- micas que determine el Go-- bernador.

Las atribuciones de las -- Juntas Locales de Condiación, son las mismas que tienen las Juntas Federales de Conciliación. Las Juntas -- Federales de Conciliación están reguladas por el artículo 591 de la propia Ley que dice:

*Las Juntas Federales de Conciliación, tendrán las funciones siguientes:

I.- Actuar con instancia' conciliatoria potestati-- va para los trabajadores y los patrones.

II.- Actuar como Juntas - de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de --- conflictos a que se re--- fiere el artículo 600 en su fracción IV y,

III.- Las demás que le -- confieran las leyes.

Las Juntas Federales de Conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les designe la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, no funcionarán estas Juntas en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Cuando la importancia y volumen de los conflictos en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta Permanente, funcionará una Accidental.

De acuerdo con el artículo 593 las Juntas Federales de Conciliación Permanentes se integrarán con un representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría. Sólo en caso de trabajadores no sindicalizados se hace la elección por libres.

Los requisitos para ser Presidente de las Juntas Federales de Conciliación Permanente, se establecen en el artículo 596 y son los siguientes:

I.- Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

II.- Haber terminado la educación secundaria.

III.- Demostrar conocimientos suficientes del derecho del Trabajo y de

la Seguridad Social.

IV.- No pertenecer a las -
organizaciones de los trabajadores o de los patro--
nes.

V.- No pertenece al estado
eclesiástico.

VI.- No haber sido conde--
nado por delito intencional sancionado con pena cor--
poral.

Los representantes de los
trabajadores y de los patronos deberán satisfacer
los requisitos siguientes:

I.- Ser mexicano, mayor de
edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos.

II.- Haber terminado la -
educación obligatoria.

III.- No pertenecer al --
estado eclesiástico.

IV.- No haber sido conde--
nado por delito intencional, sancionado con pena -
corporal.

Las facultades y obliga--
ciones de las Juntas Federales de Conciliación, --
están delimitadas por el artículo 600 de la propia
Ley Federal del Trabajo y son las siguientes:

I.- Procurar un arreglo -

conciliatorio de los conflictos de trabajo.

II.- Recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen convenientes rendir ante ella en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el término para la recepción de las pruebas no podrá exceder de 10 días.

Terminada la recepción de las pruebas o transcurrido el término a que se refiere el párrafo anterior la Junta remitirá el expediente a la Federal de Conciliación y Arbitraje.

III.- Recibir la demanda que presente el trabajador o el patrón remitiéndola a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

IV.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de 3 meses de salario.

V.- Complementar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

VI.- Las demás que les confieran las leyes.

Las atribuciones y obligaciones de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, están establecidas por el artículo 604 de la Ley Federal de trabajo y dice:

* Que corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones! solo entre aquéllos o solo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV *.

La integración de las Juntas será de acuerdo con lo dispuesto por el Artículo 605 y según este la Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Habrá uno o varios secretarios generales según se gusque conveniente.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje podrán funcionar en pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria.

El pleno de la Junta tiene las siguientes obligaciones y facultades:

I.- Expedir el Reglamento - Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación.

II.- Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades - representadas en la Junta.

III.- Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones-dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno.

IV.- Unificar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias.

V.- Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzguen convenientes para su mejor funcionamiento.

VI.- Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observa en el funcionamiento de las Juntas y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas.

VII.- Las demás que les con-
fieran las leyes.

El personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran -- previsto por el artículo 625 y dice:

* Que se compondrá de Actuarios, Secretarios Auxiliares, Secretarios Generales y Presidentes de la -- Junta Especial.*

El Maestro Trueba Urbina - al hablarnos de la estructura de las Juntas de Con-

ciliación y Arbitraje (5) nos dice que la Ley Federal de Trabajo en el Título que se trata de las Autoridades de Trabajo de la Competencia de estas comienza por declarar en su artículo 334 que compete la aplicación de las disposiciones de esta Ley a:

I.- La Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

II.- Los Departamentos y Direcciones de Trabajo de las Entidades Federales.

III.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

IV.- La Inspección del Trabajo.

V.- Las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos.

VI.- La Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades.

VII.- Las Juntas Federales y Municipales de Conciliación.

VIII.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

IX.- Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

X.- El Jurado de Responsabilidades.

XI.- La Secretaría de Educación Pública para los efectos del artículo 428 bis.

Y al referirse a la organización, jurisdicción y competencia de las Juntas Municipales de Conciliación dicen:

(5).-Alberto Trueba Urbina "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal de Trabajo" México 1965- páginas 110 y siguientes:

Nos dicen que existen varias clases de Juntas que son las Juntas Municipales de Conciliación que datan desde el año de 1915 y que se fundaron originalmente en los Estados de Yucatán y Jalisco.

Las Juntas Federales de Conciliación creadas por decreto el 17 de septiembre de 1927. Las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje que se entienden en las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo y se sujetarán a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje según el texto de la fracción XX apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que nos dice, que el origen de esta Junta se encuentran las circulares del 28 de abril de 1926 y 5 y 18 de marzo de 1927 dirigidas por la Antigua Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo a los Gobernadores de los Estados.

Según hemos podido darnos cuenta del dicho del maestro Trueba Urbina y de los textos citados de la Nueva Ley Federal de Trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen funciones específicamente delimitadas y están organizadas como cualquier Tribunal Especial con Jurisdicción.

C.- El Procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El Procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje se sujetarán a las disposiciones contenidas en el Capítulo IV de la Nueva Ley Federal de Trabajo.

Por su puesto que el capítulo IV se refiere al Título Catorce en donde se contiene el Derecho Procesal del Trabajo.

De no existir una Junta de Conciliación permanente los trabajadores o los patronos podrán ocurrir ante el Inspector Federal del Trabajo o ante el Presidente Municipal de la demarcación a fin de integrar una Junta de Conciliación-Accidental observando desde luego, las siguientes medidas.

I.- El Inspector Federal de Trabajo o el Presidente Municipal prevendrá a cada una de las partes que dentro del término de 24 horas designe su representante y les dará a conocer el nombre del Representante del Gobierno. El Inspector Federal de Trabajo cuando sus actividades lo permitan podrá precidir la junta y.

II.- Si alguna de las partes no designaran a su representante el Inspector Federal o el Presidente Municipal hará las designaciones las que deberán recaer en trabajadores o patronos.

En el procedimiento ante las Juntas de Conciliación en los casos del artículo 600 fracción I y II se observarán las normas siguientes:

I.- La Junta citará a las partes a una audiencia de Conciliación y ofrecimiento de pruebas que deberá efectuarse dentro de los 3 días siguientes al en que hubiese comparecido o presentado escrito el actor o en que hubiera quedado integrada la Junta Accidental. La notificación al demandado se hará conforme a lo dispuesto por el artículo 688.

II.- Si el actor no concurre a la audiencia se archivará el expediente hasta nueva promoción.

III.- La Junta procurará conciliar a las partes de conformidad con las disposiciones del artículo 753 fracción I.

IV.- Si no concurre el demandado o si estando presente no llega a un convenio las partes podrán ofrecer las pruebas que juzguen convenientes.

V.- Concluida la recepción de las pruebas el Presidente de la Junta remitirá el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje y,

VI.- El convenio a que lleguen las partes será ejecutado por el Presidente de la Junta si esta es Permanente y en caso contrario se remitirá al Presidente de la Junta de Conciliación Permanente o de Conciliación y Arbitraje más próxima.

Para que se pueda establecer el procedimiento en las Juntas de Conciliación y Arbitraje será necesario que previamente haya sido notificadas las partes de acuerdo con lo dispues

to en el artículo 688 de la Nueva Ley Federal de Trabajo que consideran como personales las notificaciones siguientes, entre otras el emplazamiento a juicio en todo caso que se trate de primera notificación.

Las posteriores notificaciones pueden ser dadas al interesado o a representante legal en el local de la junta si concurre a las audiencias de Ley los escritos que se presenten entre la Junta de Conciliación y Arbitraje no deberán tener formas determinadas solamente se deben precisar los puntos petitorios y tratar de indicar los fundamentos legales.

La competencia por razón de materia se establece por el artículo 527 de la Nueva Ley Federal de Trabajo que a la letra dice:

Artículo 527: la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales cuando se trate de la industria minera y de hidrocarburos, la industria petroquímica, las industrias metalúrgicas y siderúrgicas abarcando la explotación de los minerales básicos, su beneficio y función, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos, la industria eléctrica, la industria textil, la industria cinematográfica, la industria azucarera, la industria del cemento, la industria ferrocarrilera, empresas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, empresas que actúen en

virtud de un contrato o con-
cesión federal y las que ---
sean conexas, empresas que -
ejecuten trabajos en zonas -
federales y aguas territoria-
les, conflictos que afecten-
a dos o más entidades federa-
tivas, contratos colectivos-
en que haya sido declarados-
obligatorios en más de una -
entidad federativa".

La competencia por razón de-
territorios rige conforme al artículo 731 y que son-
de acuerdo a las siguientes bases:

I.- Si se trata de Junta de
Conciliación la del lugar de prestación de los servi-
cios.

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

a).- La junta del lugar de prestación de-
los servicios si estos se presentaron en varios lu-
gares, la Junta de cualquiera de ellos.

b).- La Junta del lugar de celebración --
del contrato.

c).- La Junta del domicilio del demandado

III.- En los conflictos co-
lectivos, la Junta del lugar en que este ubicada la-
empresa o establecimiento.

IV.- Si se trata de cancela-
ción de registros de un sindicato, la Junta del lu-
gar donde se hizo; y

V.- En los conflictos entre-
patrones y trabajadores entre si, la Junta de Conci-
liación y Arbitraje del domicilio del demandado.

Hemos visto ya el nacimiento-
del derecho de Trabajo en el mundo, el nacimiento y-

desarrollo del Derecho Laboral en México la naturaleza jurídica del Derecho Laboral la estructura de la Junta de Conciliación y Arbitraje y nos hemos asomado someramente al procedimiento que se sigue para la resolución de los problemas de índole laboral dentro de las juntas de Conciliación y Arbitraje.

Con estos antecedentes podemos entrar ya en la materia que nos interesa que es precisamente.

CAPITULO V.

ASOCIACIONES DE TIPO LABORAL.

A.- Agrupaciones del Proletariado.

Todo conflicto económico sur-
gido entre el factor trabajo y el factor capital, -
como hemos dicho ya tiene gran interés porque re-
huir de estos conflictos es como se ha llegado al
revolucionario derecho laboral que existe en la ac-
tualidad.

Estos conflictos han tenido
mayor auge cuando son dirigidos por grupos organiza-
dores ya sean grupos organizadores de trabajo o gru-
pos organizadores de patronos.

En nuestra legislación el -
artículo 123 Constitucional aún cuando es eminentemente socialista en el aspecto de que protegen a --
las clases sociales económicamente desvalidas pro-
porcionan la posibilidad de que los patronos se ---
agrupen en defensa de sus intereses y es cuando na-
cen las asociaciones profesionales.

El Derecho de la Asociación
Profesional a que nos hemos venido refiriendo está-
establecida en el citado artículo 123 Constitucio-
nal en la fracción XVI establecido para defensa de-
los intereses comunes de los miembros de estas agru-
paciones.

El sindicato obrero se con-
sidera también como una asociación profesional y se

dice de que él que es la expresión del derecho social de asociación profesional en que la relación de producción luchan no nada más por una mejoramiento de tipo económico sino por transformar las condiciones generales de vida y de trabajo.

La Ley Reglamentaria del ---
Apartado A, del artículo 123 Constitucional reglamenta a los sindicatos como sigue:

*Artículo 356 define directamente lo que es el sindicato y dice que este es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses

El artículo 357, autoriza la constitución de sindicatos sin otra autorización especial.

El artículo 358, establece la libertad sindical, es decir nadie esta obligado a pertenecer a un sindicato.

El artículo 359, establece libertad de los sindicatos a dictar sus propios estatutos o reglamentos y elegir libremente a sus representantes:

El artículo 360, define los diferentes tipos de sindicatos que pueden existir y dice a la letra los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I.- Gremiales los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

II.- De empresa los formados

por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.

III.- Industriales los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

IV.- Nacionales de industria los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más entidades federativas y,

V.- De oficios varios los formados por trabajadores de diversas profesiones*.

Estos sindicatos solo podrán constituirse en el municipio de que se trate el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20*.

El artículo 361, nos indica que los sindicatos de patrones pueden ser:

I.- Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades.

II.- Nacionales los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

El artículo 362, nos indica que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de 14 años.

El artículo 363 nos indica que no pueden ser ingresados en los sindicatos, de los demás trabajadores, los trabajadores de confian-

za, o los estatutos de los sindicatos podrán determinar las condiciones y los derechos de los miembros - que sean promovidos a un puesto de confianza. Incuestionablemente que estos pueden formar sus sindicatos

El artículo 364 nos pide que para constituirse un sindicato deberá tener 20 trabajadores en servicio activo o con tres patronos cuando menos, en la inteligencia que en dicho computo - entran los despedidos en los últimos 30 días.

El artículo 365 nos habla de que los sindicatos deben registrarse en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de -- competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I.- La copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva.

II.- Una lista con el nuevo número, nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos empresa o establecimiento en los que prestan los servicios.

III.- Copia autorizada de - los estatutos y.

IV.- Copia autorizada del - acta de asamblea en que se hubiere elegido la directiva

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General el de la Organización y - el de Actas salvo lo dispuesto en los estatutos.

Nunca podrá negarse el registro de los sindicatos salvo que el sindicato no se proponga la finalidad del artículo 356, o no sea la asociación de trabajadores o de patrones constituida, para el estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses y sinó se constituyé con el número de miembros fijados por el artículo 364 es decir, con un mínimo de 20 trabajadores o de 3 patrones. Otra causa de negar o para negar el registro de los sindicatos es que no se hayan presentado completos los documentos.

El registro de los sindicatos podrá cancelarse únicamente en caso de disolución y por dejar de tener los requisitos legales. Los estatutos de los sindicatos deberán contener. I.- Una denominación que les distinga de los demás. II.- Un domicilio. III.- Un objeto. IV.- Una duración faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado. V.- Unas condiciones de admisión de miembros. VI.- Las obligaciones y derechos de los asociados. VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias en los casos de expulsión se observaran las normas siguientes.

a).- La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b).- Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones de procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de sección correspondiente pero el acuerdo de expulsión de

berá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.

c).- El trabajador afectado será oído en defensa de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.

d).- La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y a las que ofrezca el afectado.

e).- Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f).- La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g).- La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

VIII.- Formas de convocar a asamblea; época de celebración de las asambleas ordinarias y el quórum requerido para sesionar en el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos los trabajadores que se representen el 33% del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos podrán solicitar que la directiva convoque a la asamblea y sino lo hace dentro de un término de 10 días podrán los solicitantes hacer la convocatoria en cuyo caso para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones se requiere que concurren las dos terceras partes del sindicato o de la

sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el 51% del total de los miembros del sindicato o de la sección por lo menos.

IX.- Procedimiento para la --
elección de la directiva y el número de sus miembros

X.- El período de duración de
la directiva.

XI.- Normas para la adminis--
tración, adquisición y disposición de los bienes pa--
trimonio del sindicato.

XII.- Forma de pago y monto -
de las cuotas sindicales.

XIII.- Epoca de presentación--
de cuentas.

XIV.- Normas para la liquida--
ción del patrimonio sindical, y

XV.- Las demás normas que a--
prueben la asamblea.

Según hemos podido darnos --
cuenta, se encuentra perfectamente reglamentada la --
constitución y funcionamiento de los sindicatos tanto
laborales como patronales se encuentra prevista la --
calidad de los trabajadores de confianza se han clasi--
ficado ya los sindicatos tanto obreros como patrona--
les se dan las reglas para la constitución de los --
sindicatos para la guía de los estatutos se reglame--
nta el registro de los sindicatos y en fin existe una--
ral consciencia de la necesidad de mantener activos--
los sindicatos patronales y los sindicatos obreros ya
que ambos son de indiscutible beneficio para los fi--

nes de el derecho laboral.

Una de las figuras del Derecho Laboral más discutidas y que se relacionan íntimamente con el estudio que hemos pretendido abarcar se refiere indiscutiblemente a la huelga y los daremos una pequeña asomada a este complejo sin pretender de ninguna manera hacer un estudio de ninguna naturalidad sobre el particular.

Según el artículo 450 de la Ley Federal de Trabajo la huelga deberá tener por objeto .

I.- Conseguir que el equilibrio entre los diversos factores de la producción -- armonizando los derechos de trabajo con los del capital.

II.- Obtener del patrón o -- patronos la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar su período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III el título séptimo.

III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo.

IV.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones, es decir, exigir el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades y.

VI.- Apoyar una huelga que -
tenga por objeto alguno de los enumerados de las ---
fracciones anteriores.

La huelga se funda en las --
fracciones XVII y XVIII del artículo 123 Constitucio
nal y cuando así existe se tratada una huelga líci--
ta.

La huelga lícita puede ser--
la huelga existente que es aquella en la que los tra
bajadores han cumplido con los requisitos puramente
formales que consiste en las solicitudes al patrón -
por conducto de la autoridad que corresponde en el -
sentido de que si no se solicita la declaración de
inexistencia de la huelga dentro de las 62 horas si-
guientes a la suspensión del trabajo por ministro de
la Ley será considerada como existente.

La huelga inexistente se de
clara por el artículo 459 y dice es inexistente la -
huelga.

I.- Cuando la huelga se rea
liza por un número de trabajadores menos al fijado -
por el artículo 451. fracción III.

II.- Que la huelga no reuna
ninguno de los objetos a que se refiere el artículo
450 y que ha quedado precisado en el apartado que se
expresa tales objetivos.

III.- Cuando no se llenan -
los requisitos del artículo 452 es decir, cuando no
se hace la solicitud formal al patrón y se presenta
la solicitud por conducto de autoridad para el efec-

to de la notificación al mismo ni se conceden los --
términos que especifica la Ley de 6 días para cual--
quier empresa y de 10 para los casos de que se tra--
te de servicios públicos.

Podríamos hablar incansa-
blemente sobre el derecho de huelga pero quisimos so-
lamente un matiz para ya entrar de lleno al estudio -
de los conflictos económicos en materia laboral que -
tienen un procedimiento especialísimo según examina--
remos.

CAPITULO VI.

CONFLICTOS ECONOMICOS.

A.- Concepto de conflictos colectivos de --
naturaleza económica.

Como hemos dicho ya, los -- conflictos colectivos de naturaleza económica son -- aquellos en los que el fenómeno de la producción origina perturbaciones en las relaciones entre trabajadores y patrones, así como en las contiendas de intereses entre los factores de la producción provocadas por las luchas de clases, o bien por desajustes de carácter económico que alteren las condiciones de -- trabajo o aquellas que se susciten con motivo de las suspensiones, modificaciones o terminaciones de los contratos colectivos o contratos ley.

Como vemos estos conflictos constituyen manifestaciones de luchas de clases y ponen en juego el interés profesional de los trabajadores frente al capital en relación con el fenómeno -- de la producción.

Este concepto más que ser -- un concepto jurídico es socio económico porque en el estudio de este tipo de problemas nos podemos dar -- cuenta de que está enfocado desde un punto de vista -- natural y no jurídico.

Es por esto que consideramos interesante hacer un pequeño estudio de la dis-- tribución con arreglo al trabajo y el salario; del --

trabajo en el socialismo comparado con el capitalismo, ya que, desde nuestro punto de vista existen diferencias entre uno y otro y los conflictos económicos son distintos lógicamente en un régimen y en el otro.

Tenemos pues que a cada modo de producción, le corresponde un modo de distribución, tenemos que las relaciones de distribución dependen de las relaciones de producción; en el socialismo la distribución del producto social se efectúa con arreglo al trabajo en la sociedad socialista la distribución con arreglo al trabajo, es una necesidad objetiva y es determinada por el hecho de que la producción se basa en la propiedad social de los medios de producción. Por otra parte en la fase del socialismo las fuerzas productivas no alcanzan un nivel necesario para poder distribuir los bienes materiales entre los hombres según sus necesidades.

Además el trabajo es un medio para vivir y por consiguiente requiere remuneración.

En el socialismo se mantienen diferencias marcadas entre el trabajo intelectual y el trabajo físico. En el socialismo la única base que determina la situación del hombre en la sociedad y su bienestar es el trabajo con arreglo a es to solamente la cantidad y la calidad del trabajo invertido por cada miembro de la sociedad socialista

puede servir de medida de distribución de los artículos de consumo en el socialismo.

La distribución con arreglo al trabajo es una ley económica de la misma sociedad socialista. La distribución con arreglo al trabajo, refleja una de las ventajas más importantes del socialismo respecto al capitalismo.

La distribución de los bienes materiales con arreglo al trabajo, excluye los ingresos que no proceden de este y excluye el parasitismo los cuales consumen enormes recursos que podrían emplearse en la producción y en la satisfacción de las demandas de los trabajadores. Este tipo de distribución sirve de importante estímulo de la producción y brinda posibilidades ilimitadas para desarrollar las actitudes de los trabajadores.

Lenín decía que el principio quien no trabaja no come reside en la base del socialismo el manantial inagotable de la fuerza, -- la firme garantía de su victoria definitiva, la ley de la distribución con arreglo al trabajo significa la necesidad de :

- 1.- Distribuir el fondo del consumo individual en consonancia con la cantidad y la calidad de trabajo aportado a la sociedad esto asegura el interés de los trabajadores por el aprovechamiento más racional y conveniente del tiempo de trabajo.

- 2.- Una remuneración más --

elevada del trabajo calificado en comparación con el trabajo no calificado invirtiendo el mismo tiempo de trabajo esto estimula a los trabajadores a -- elevar su calificación profesional y su nivel técnico y cultural.

3.- Un estímulo material -- más elevado del trabajo al ser de difícil condiciones, de la producción la industria metalúrgica, huletera, etc. Respecto al trabajo en condiciones corrientes esto asegura una compensación material de los gastos de trabajo.

Así la Ley Económica de la Distribución con arreglo al trabajo, expresa la necesidad de repartir los bienes materiales en razón directa de la cantidad y calidad del trabajo de cada persona y de abonar salario igual por trabajo -- igual.

A todos los ciudadanos independientemente del sexo, edad raza, y nacionalidad. La existencia de la producción mercantil y la Ley del Valor en el socialismo, hace necesaria para el salario la forma de dinero.

La forma monetaria del salario permite determinar de un modo flexible y diferenciado la parte que corresponde al trabajador en el producto social en consonancia con la cantidad y la calidad de su trabajo. La fuerza de trabajo en el socialismo no es mercancía, no se vende ni se compra por cuya razón no tiene valor ni precio debi

do a ello, el salario no es una forma de valor ni de precio de la fuerza de trabajo, sino que constituye una forma de distribución de los bienes materiales con arreglo al trabajo. El salario en el socialismo es la expresión monetaria de la parte del producto social, que repone los gastos de trabajo necesario y que el estado paga a cada trabajador de las empresas socialistas estatales en proporción a la cantidad y calidad del trabajo. El nivel del salario en el socialismo lo determina en forma planificada y consciente la propia sociedad partiendo del nivel de producción alcanzado, el estado fija las proporciones del fondo de distribución con arreglo al trabajo destinado al consumo personal de los obreros y empleados bajo la forma del salario y sueldo y determina el ritmo de aumento de este fondo teniendo en cuenta los intereses personales y sociales.

Existen dos formas fundamentales de salario, el salario por obra realizada y el salario por tiempo. El salario por obra realizada se determina por la cantidad de producción elaborada. Dicho salario contribuye los intereses sociales elevación de la productividad del trabajo con los intereses personales, personales de cada trabajador, aumento del salario individual.

En la industria socialista rige toda una serie de sistemas de salario por obra realizada:

I.- El sistema directo de salario por obra realizada se abona cuando tal produc-

ción elaborada se paga con arreglo a tarifas iguales

2.- El sistema de salario -- progresivo por obra realizada se aplica cuando cada artículo fabricado por encima de las normas se paga con arreglo a tarifas más elevadas que las previstas al margen de la norma con la peculiaridad de que las tarifas por encima de las normas crecen progresivamente.

3.- El sistema de salario por obra realizada con pago de primas se aplica cuando toda la cantidad de artículos fabricados se paga con arreglo a las tarifas corrientes. Pero se abonan primas por el mejoramiento del índice cualitativo.

El salario por obra realizada puede ser individual o colectivo. La magnitud del salario individual por obra realizada depende directamente del rendimiento de cada trabajador al aplicarse el salario colectivo por obra realizada, el salario de obrero depende no solo de los resultados de su trabajo individual, sino también de los resultados de toda la unidad en conjunto para despertar un interés material más elevado de los trabajadores por los resultados del trabajo, el salario individual -- por obra realizada así a calcularse las proporciones del salario de cada componente de una obra se tiene en cuenta no solo el número de órdenes de trabajo, sino también la calificación del trabajador.

El salario por tiempo que se emplea cuando la remuneración del trabajo depende de

la duración del tiempo invertido y de la calificación del trabajo. El salario por tiempo no depende directamente de los resultados del trabajo del que lo ha devengado se aplica en las labores que no se pueden calcular con toda exactitud ni permiten determinar las normas de elaboración a fin de fortalecer el papel estimulante del salario por tiempo, se aplica ampliamente en la URSS el salario por tiempo con pago de primas en cuyo caso, el salario de los obreros dependen no solo de la cantidad de tiempo trabajado y calificación del trabajador, sino también de los resultados cualitativos y cuantitativos del trabajo.

El salario real, es determinado por lo objetos de consumo que reciben y los servicios que disfrute el trabajador y su familia, a cambio de su salario en metal. Tenemos pues si se llegara a una reglamentación debida el pago de los salarios y del control de los elementos de la producción, tendríamos una mejor ley de tipo laboral.

B.- Naturalez del proceso económico.

El proceso económico es el instrumento de la justicia distributiva de la que hablamos en el inciso anterior en función de que el Derecho de Trabajo ya sea la norma jurídica procesal o sustancial es proteccionista o titular de la clase trabajadora.

El proceso económico no es pues el medio legal de defensa de la clase patronal o de los patrones en particular en contra de los trabajadores sino un conjunto de actos procesales para investigar a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las condiciones económicas de la industria o empresa a efecto de que el derecho de los trabajadores puedan hacerse efectivo, ya que este derecho solo puede cumplirse frente a la otra clase patronal, siempre que éste esté en posibilidad de satisfacerlo.

El procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica se estudian en la nueva Ley Federal de Trabajo en el capítulo VII a partir del artículo 789 que a la letra dice:

"Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica".

Ya hemos visto o hemos pretendido ver una pequeña idea de lo que son los conflictos colectivos de naturaleza económica y hemos podido darnos cuenta que las Juntas de Conciliación y Arbitraje actúan discrecionalmente para resolver estos llamados conflictos colectivos de naturaleza económica.

Este artículo 789 nos da la competencia de la Ley para conocer de los conflictos y resoluciones de naturaleza económica. Existe también una jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje al conocer en los conflictos de orden económico tienen amplias facultades para disminuir o aumentar personal, la jornada de trabajo, los salarios y en general para cambiar las condiciones de trabajo según las necesidades demostradas durante la tramitación respectiva pues es evidente, que tratándose de conflictos de esta naturaleza no se puede estrictamente estar a lo dispuesto en el artículo 551 de la Ley Federal de Trabajo.

Desde luego, este artículo 551 de que habla la jurisprudencia citada se refiere a la Antigua Ley Federal de Trabajo, que establecía el carácter jurídico de las relaciones procesales de los conflictos individuales, jurídicos imponía la congruencia de los laudos para ajustar a la Litis que forman entre la demanda y la contestación.

Esta jurisprudencia nos está señalando la competencia de los tribunales especiales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para conocer los conflictos colectivos. En términos generales, se entiende por conflictos de intereses la reivindicación de un nuevo derecho con la modificación de un derecho existente o de los contratos de empleo con el objeto de ajustar dentro de las necesidades reales de la vida económica y el ritmo de la vida social, a los factores activos de la producción capital y trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, considera conflictos de orden económica como aquellos originados por la acción de complejas causas económicas que dan lugar a alternaciones favorables o refiriéndose a periodos de depresión que de tiempo en tiempo se manifiestan después de periodos de prosperidad dando lugar a la limitación o expansión de la industria o bien al licenciamiento u ocupación de trabajadores.

El objeto del proceso en los conflictos colectivos de orden económico son:

I.- El establecimiento de nuevas condiciones de trabajo ya sea aumentando o disminuyendo el número de trabajadores aumentando o disminuyendo el número de jornada y aumentando o disminuyendo el número de salario a fin de adecuar a la realidad las condiciones mínimas de trabajo de tal manera que no se cause perjuicio ni a la clase obre-

ra ni a la clase patronal.

II.- Las suspensiones.

III.- Los paros y,

IV.- Por ultimo las huelgas.

El procedimiento según decía mos esta fijado claramente en el capítulo VII, de la Nueva Ley Federal de Trabajo, Se inicia este procedimiento con la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que deben procurar en todo caso en las partes contendientes lleguen a un acuerdo y es tan importante esta intención que las Juntas de Conciliación y Arbitraje lo pueden tratar en cualquier estado del procedimiento siempre y cuando claro no se haya dado una resolución definitiva dentro del propio procedimiento.

La solicitud del proceso de conflictos en materia económico deberá tener una exposición clara y suscita de los hechos y causas que dieron origen al conflicto económico y la expresión de los puntos petitorios de tal manera que se pueda entender dicha solicitud. Cuando el patrón presente su solicitud deberá hacerlo acompañado.

I.- De todos los documentos públicos y privados que tiendan a comprobar la situación de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que solicite:

II.- Una relación de los trabajadores a su servicio con la expresión de sus nombres y apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo, y

III.- Un dictamen formulado por perito contador relativo a la situación de la empresa o establecimiento. Todos estos documentos presentados deberán ser exhibidos por duplicado, es decir deberán tener las copias simples de traslado,

La obligación de la Junta de Conciliación y Arbitraje al recibir dicha solicitud será la de llamar a las partes precisamente para que logren su conciliación en una audiencia la cual llegara ser señalada dentro de los 5 días siguientes a la presentación de la solicitud.

En dicha audiencia se observaran las normas siguientes:

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

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

III.- Si concurren las dos -

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

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

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

De acuerdo a la gravedad -- del caso, la Junta designará a los peritos el término que deberán emplear como máximo para que rindan su dictamen.

Estos tendrán una libertad y amplitud ilimitadas para poder hacer las gestiones que necesiten y podrán solicitar toda clase de informes y estudios a las autoridades y a las instituciones oficiales federales o estatales y de los particulares que se ocupen de problemas económicos tales como los institutos de investigación social y económica, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes formulando los cuestionarios que juzgue convenientes por el esclarecimiento de los -

hechos, podrá también practicar toda clase, de inspecciones en la empresa o establecimientos y revisar sus libros o documentos y por último examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa que juzguen convenientes.

Ya con todos estos elementos y dentro del tiempo que la misma Junta de Conciliación y Arbitraje les designen a los peritos deberán dictar su apreciación en la que deberán emitir los siguientes puntos:

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

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

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

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

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

VI.- Las condiciones generales de los mercados, y

VII.- La forma en que según su parecer pueda solucionarse el conflicto.

Este dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia certificada del dictamen a cada una de las partes, a que las mismas dentro de las 72 horas siguientes de haber recibido las copias del dictamen puedan tachar convenientemente al peritaje.

En caso de que haya habido tachas del peritaje la junta citará a una audiencia de pruebas que deberá efectuarse dentro de los 3 días siguientes al vencimiento del término para presentar las objeciones y será admisibles las pruebas que tengan por objeto aportar nuevos elementos o destruir el valor de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen y se ofrecerán y recibirán de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V, de esta Nueva Ley Federal de Trabajo, es decir, de acuerdo al artículo 760 de la Nueva Ley Federal de Trabajo, en la audiencia de pruebas, es decir, en la audiencia de ofrecimiento de pruebas se observarán las normas siguientes:

*Artículo 760., En la audiencia de ofrecimiento de pruebas se observarán las normas siguientes:

I.- Si concurre una sola de las partes, ofrecerá sus pruebas de conformidad con las fracciones siguientes:

Sin ninguna de las partes con-
curre, la Junta procederá de-
conformidad con lo dispuesto-
en el artículo 770:

- II.- Las pruebas deben referirse -
a los hechos contenidos en la
demanda y su contestación que
no hayan sido confesados por-
las partes a quien perjudi-
quen:
- III.- Las partes podrán ofrecer nue-
vas pruebas, siempre que se-
relacionen con las ofrecidas-
por la contraparte:
- IV.- Las pruebas se ofrecerán acom-
pañadas de los elementos necé-
sarios para su desahogo:
- V.- Cada parte exhibirá desde lue-
go los documentos u objetos -
que ofrezca como prueba. Si -
se trata de informes o copias
que deba expedir alguna auto-
ridad, podrá el oferente soli-
citar de la Junta que los pi-
da, indicando los motivos que
le impiden obtenerlos direc-
tamente.
- VI.- Si se ofrece prueba confesio-
nal, se observarán las normas
siguientes:
 - a).- Cada parte podrá solici-
tar que su contraparte concu-
rra personalmente a absolver-
posiciones en la audiencia de
recepción de pruebas.
 - b).- Cuando deba absolver po-
siciones una persona moral, -
basta que se la cite.
 - c).- Las partes podrán tam-
bién solicitar que se cite a
absolver posiciones a los di-
rectores, administradores, --

gerentes y en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto sean propios de ellos.

d).- La Junta ordenará se cite a los absolventes, apercibiéndolos de tenerlos por confesos en las posiciones que se les articulen si no concurren en el día y hora señalados, siempre que las preguntas no estén en contradicción con alguna prueba suficiente o hecho fehaciente que conste en autos.

e).- Cuando sea necesario girar exhorto, el oferente exhibirá el pliego de posiciones en sobre cerrado, La Junta abrirá el pliego, calificará las posiciones, sacará copias de las que fueron aprobadas, y la guardará en sobre cerrado bajo su más estricta responsabilidad y remitirá el original, en sobre cerrado, para que se practique la diligencia de conformidad con las posiciones aprobadas.

VII.- La parte que ofrezca prueba testimonial indicará los nombres de sus testigos y podrá solicitar de la Junta que los cite, señalando sus domicilios y los motivos que le impiden presentarlos directamente. Cuando sea necesario girar exhorto para la recepción de la prueba testimonial, el oferente exhibirá -

el pliego de preguntas. La --
contraparte podrá exhibir --
sus repreguntas en sobre ce--
rrado, que será abierto por--
la autoridad exhortada, o --
formularlas directamente an--
te ésta:

VIII.- Si se ofrece prueba pericial el oferente indicará la ma--
teria sobre la que deba ver--
sar el peritaje. Admitida la
prueba, la Junta prevendrá a
las partes que presenten sus
peritos en la audiencia de --
recepción de pruebas, aperci--
biendo al oferente de que lo
tendrá por desistido de la --
prueba si no lo presenta y --
a la contraparte de que la --
prueba se recibiera con el --
perito del oferente. El tra--
bajador podrá solicitar de --
la Junta que designe su peri--
to, exponiendo las razones --
por las que no pueda cubrir--
los honorarios correspondien--
tes.

IX.- Concluido el ofrecimiento, --
la Junta resolverá cuáles --
son las pruebas que admite --
y desechará las que estime --
improcedentes o inútiles; y

X.- Dictada la resolución a que--
se refiere la fracción ante--
rios, no se admitirán nuevas
pruebas, a menos que se re--
fieran a hechos supervenien--
tes o que tengan por fin pro--
bar las tachas que se hagan--
valer en contra de los testi--
gos.

Aparte de las pruebas ofreci--
das la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las --

más amplias facultades para practicar las diligencias que crea convenientes con el fin de completar, aclarar, o precisar las cuestiones analizadas por los peritos así como para solicitar nuevos informes de las autoridades e instituciones oficiales o particulares para mejor proveer.

Podrá también interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario, o designar comisiones para que se practiquen y realicen las investigaciones de estudio.

Al concluir la recepción de las pruebas la Junta concederá a las partes un término de 72 horas para que rindan sus alegatos por escrito transcurrido este término se dictará un dictamen que deberá contener un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes, un extracto del dictamen de los peritos, una enumeración y apreciación de las pruebas, un extracto de los alegatos y las disposiciones que en su concepto puedan servir para la solución con este dictamen, el presidente de la Junta llamará a los demás integrantes para la lectura y discusión de dicho dictamen, primeramente se dará lectura al dictamen los miembros de la Junta podrán solicitar la lectura de las constancias que juzguen convenientes. Posteriormente el Presidente pondrá a discusión el negocio y terminada la discusión se procederá a la votación siendo el Presidente el encargado de dar a conocer el resultado.

Dentro de los 6 días siguientes

tes a la celebración de esta audiencia, se deberá -- engrosar la resolución la que tendrá efectos o más -- bien dicho, que será tan valedera como un laudo.

Esta resolución deberá con- tener el lugar, la fecha y la Junta que la pronuncie el nombre y domicilio de las partes y la empresa o - establecimientos afectados por el conflicto. El re- sumen de las exposiciones, observaciones y peticio- nes de las partes, y dictamen de los peritos, enume- ración de las pruebas rendidas y diligencias practi- cadas por la Junta.

Un extracto de los alegatos las consideraciones que reciben de fundamento y fi- nalmente los puntos resolutivos.

Contra la resolución defini- tiva dictada por la Junta únicamente cabe el recurso de amparo.

De lo anterior hemos podido darnos cuenta que los procesos para la resolución de los conflictos colectivos de orden económico es uno de los más trascendentales de los procesos labora- les.

Ya que según hemos dicho -- también tiene su origen en los llamados conflictos - de intereses los cuales tienen como causas entre --- otras la lucha de clases por el poder adquisitivo.

Respecto a la naturaleza del proceso económico podemos decir que es el instrumento de la justicia distributiva en función de la ---- cual el derecho de trabajo protege a la clase trabajadora es decir, que el proceso económico se instituyó para la defensa de las clases socialmente débiles o sea para la clase de los trabajadores y no como se piensa para la defensa de las clases patronales, o sea como opina el Maestro J. de Jesús Castorena, que sostiene que la vía del proceso económico es la vía ordinaria de conflictos de orden económico y está específicamente reservada a los conflictos consignados en los artículos 570 y 571 de la Ley que tutelan abrogada los derechos de la clase patronal en atención a lo dispuesto terminantemente por los artículos 56, 115 de la citada Ley y el numeral 123 fracción XXXI de nuestra Carta Magna.

El Maestro Alberto Trueba Urbina opina que es inexacta dicha aceveración pues -- los artículos 570 y 571 eran normas procesales que -- especifican determinados conflictos de orden económico establecimiento de nuevas condiciones de trabajo suspensiones o paros para tramitarse conforme a las normas comprendidas en el Capítulo VII., del Título Noveno de la abrogada Ley Federal de Trabajo de 18 de agosto de 1931.

Por otra parte, sigue diciendo el Maestro Trueba Urbina ni en la letra ni en

el espíritu de la Ley se tutelan los derechos de la clase patronal por tanto que las nuevas condiciones de trabajo pueden ser pretendidas tanto por los trabajadores como por los empresarios en cuanto a las suspensiones o paros de los patronos es pertinente aclarar que estos no tienen el sentido que les atribuye el derecho extranjero con el nombre de "lock-out" cuya finalidad es la de reprimir a la clase obrera, sino que el paro en el derecho mexicano solo tiene por objeto mantener los precios dentro de un límite costeable, previa aprobación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, por último no hay que olvidar que la huelga es un derecho que incumbe a los trabajadores y que esta por encima de cualquier otro por su propia naturaleza y fines por cuanto que al llevarse a cabo paraliza la empresa o industria inconscientemente suspende los contratos de trabajo.

Es innegable pues el proceso de orden económico esta establecido para proteger a las clases desvalidas o sea a la clase trabajadora.

C.- Incidentes de suspensión provisional.

Dentro del proceso de orden-económico existe el llamado incidente de suspensión-provisional que puede promoverse para obtenerse la -suspensión provisional, ya sea del trabajo, de la --clausura de la negociación, los reajustes de horas,-de salarios, de modificaciones de hora de trabajo ---etc.

Tienen ciertas características que se estipulaban en la Ley Federal de Trabajo-abrogada. El procedimiento ordinario los incidentes-debían resolverse de plano, sin embargo, los proce--dimientos a que se refiere el proceso de orden econó--mico admitían unos incidentes, la sustanciación y --otros se resolvían de plano, siempre y cuando se ---atuvieran a lo expresado por el artículo 583 de di--cha Ley Federal de Trabajo de tal manera que encon--trabamos en el proceso colectivo de orden económico--dos tipos de incidentes:

- 1.- Incidentes que se resuelven de plano.
- 2.- Incidentes que requieren una sustanciación.

Los incidentes que se resolvían de plano los encontramos cuando existe la fuerza mayor o el caso fortuito, y muerte o incapacidad del patrón por mandato expreso de la ley, los patronos sus representantes o las causahabientes de estos

debían dar aviso de la suspensión de trabajo a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente para que esta mediante la aprobación de la suspensión sancione o desapruébe este.

La sanción generalmente debe obtenerse antes de la suspensión salvo, repetimos que se trate de un caso de fuerza mayor que haga desaparecer las fuentes de trabajo. En caso de que la suspensión se haga sin las formalidades exigidas por la ley, se equipararía la suspensión al despido injustificado para los efectos de la indemnización constitucional que pueden consistir como ya sabemos en el pago de la indemnización o en la reinstalación del trabajo.

Por otra parte los incidentes que requieran en una sustanciación se refieren a aquellos casos, en los que en los contratos de trabajo, encontramos falta de materia prima, falta de fondos, exceso de producción, incosteabilidad del negocio, la falta de suministro por parte del estado de las cantidades que este se haya obligado a entregar a las empresas, los patrones interesados, previamente a la suspensión del trabajo por disposiciones expresas de la ley, deberían solicitar la autorización de la Junta Correspondiente para llevar a cabo dicha suspensión.

En esta solicitud deberían rendirse todas las pruebas conducentes para hacer fehaciente la razón en la que fundan la petición de la suspensión.

Se seguía como procedimiento para este incidente el correr traslado a la parte contraria y se convoca a una audiencia. En esta audiencia la parte patronal o sea la parte que solicitó la suspensión debía ratificar la demanda incidental la cual debería ser contestada por la parte obrera haciendo la exposición que estime pertinentes. En la misma audiencia se rendirán las pruebas de ambos lados y se harán los alegatos pertinentes.

Una vez concluida la audiencia y sin necesidad de citar a las partes para oír sentencia el tribunal de trabajo dictaba la resolución incidental correspondiente.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje para dictar su resolución incidental debería tomar en consideración la cuestión a debate y -- examinar las pruebas a conciencia.

Entonces podía dictar provisionalmente la suspensión de trabajo o la clausura de las negociaciones de que se trate, reajuste de horas, salarios, modificación de las horas de trabajo etc., pero, para asegurarse del buen manejo de los negocios, se debería exigir una fianza al solicitante de la suspensión provisional que se tramita por el incidente antes expresado.

La resolución que dicte la Junta en este sentido era considerada como una sentencia interlocutoria para todos los efectos correspondientes.

Sin embargo en la Nueva Ley Federal del Trabajo de primero de mayo de mil novecientos setenta no encontramos dentro del Capítulo VII que hemos estudiado, disposición alguna que --- prevea tales incidentes , pero en cambio encontramos en el propio Título Catorce que el Capítulo VI contempla. Los procedimientos Especiales y aunque - en el mismo se dice que son aplicables para los con flictos que surjan con motivo de la aplicación de artículos que precisamente invoca, consideró que -- aplicando la analogía perfectamente podemos acogernos al mismo para estos casos que resultan de pre-- vio y especial pronunciamiento.

CONCLUSIONES

10.- El Trabajo aparece cuando el hombre se vuelve sedentario, ya que no es posible que exista el trabajo sino existe una manera sedentaria o estable de vida.

20.- El Derecho Laboral se desarrolla paralelamente con el propio trabajo o con las propias relaciones obrero-patronales que se van extendiendo desde el comienzo del comercio.

30.- La mayoría de las reformas laborales o más bien la mayoría de la reformas del Derecho Laboral tienen su origen en las revoluciones y la mayoría de las revoluciones tienen su origen en conflictos de orden económico.

40.- Originalmente en México el Derecho Laboral esta regido por el Código Civil - es decir, se consideraba un contrato y muy similar al contrato de arrendamiento cosa absurda porque ya hemos visto que no es posible hablar de arrendamiento de seres humanos.

50.- La primera Constitución del mundo que contiene prácticamente un Código Laboral, es la Constitución Mexicana de 1917 que inicia la creación de un derecho laboral cien por ciento proteccionista de las clases obreras en México.

60.- El Derecho de Trabajo - está regido por normas vigentes que tienen como origen la legislación, es un derecho creado por el orden y por el poder que tiene facultades para ello, después un derecho objetivo que se encuentra vigente en un lugar y tiempo determinado y por lo tanto se debe considerar como un derecho positivo.

70.- Las fuentes que informan al Derecho Laboral son la Ley, la costumbre, el uso, la jurisprudencia y la doctrina.

80.- Normas íntimamente ligadas al derecho del trabajo son las que se contienen en derecho civil, en el derecho penal, en el derecho procesal civil, en el derecho administrativo y en el derecho constitucional.

90.- Dentro de la división clásica del derecho público y privado el derecho laboral se encuentra ubicado en el derecho en privado por más que las relaciones no lo son.

100.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son órganos jurisdiccionales especiales.

110.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son las autoridades competentes para conocer de los conflictos en materia económica.

120.- Los conflictos en materia económica constituyen manifestaciones de luchas de clases y ponen en juego el interés profesional de los trabajadores frente al capital en relación con el fenómeno de producción.

130.- El proceso económico es un medio legal de defensa del trabajador.

140.- Como en el capítulo relativo al procedimiento y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica no se prevee el caso de cuestiones de previo y especial pronunciamiento, debemos acogernos a los procedimientos especiales que en el propio capítulo se preceptúan.

150.- El único recurso que cabe al laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje en materia económica lo es el de amparo.

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

- 10.- Mario de la Cueva "Derecho Mexicano del Trabajo" México, 1961 página 2.
- 20.- Mario de la Cueva "Derecho Mexicano del Trabajo" página 350 y siguientes.
- 30.- Derechos Sociales, Berlin 1966, página 234 y siguientes.
- 40.- Alberto Trueba Urbina "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo", página 82 y siguientes, México 1965.
- 50.- Alberto Trueba Urbina "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal de Trabajo" México 1965 páginas 110 y siguientes.