



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

"EL LAUDO COLECTIVO EN LA NUEVA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO"

Tesis Profesional

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

Carlos Nicolás Villaseñor Pérez



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.

Esta tesis se elaboró en el
Seminario del Derecho del -
Trabajo, estando como Direc-
tor del mismo, el Dr. Alber-
to Trueba Urbina.

A mi adorable Madre:

La señora Carmen Pérez de Villaseñor, -
quien con sus sacrificios, ha sabido -
compartir conmigo, las grandes alegrías
y amarguras de la vida, y ha hecho posible
la culminación de mi carrera.

Mi más eterno agradecimiento, a mi
tío el señor José de Jesús Pérez -
Ramos, por su ayuda, sus consejos -
tan valiosos y desinteresados, pa-
ra él, con profundo respeto y cariño
como una pequeña muestra de -
agradecimiento de haber cumplido.

A mi adorable Madre:

La señora Carmen Pérez de Villaseñor, -
quien con sus sacrificios, ha sabido -
compartir conmigo, las grandes alegrías
y amarguras de la vida, y ha hecho posi-
ble la culminación de mi carrera.

Mi más eterno agradecimiento, a mi
tío el señor José de Jesús Pérez -
Ramos, por su ayuda, sus consejos -
tan valiosos y desinteresados, pa-
ra él, con profundo respeto y cari-
ño, como una pequeña muestra de -
agradecimiento de haber cumplido,

A mis Hermanos:

Ana María
Evita
Margarita
Martín
Jorge

Con todo el amor y cariño
que nos une.

Dedico a mis cuñados y sobrinos:

Con el deseo de que se superen -
intelectualmente, y luchen deno-
dadamente por la realización de
sus ideales. Para ellos mi cari-
ño de siempre.

Al Licenciado, Carlos Mariscal Gómez:

Con infinita gratitud, por su ayuda
y orientación, ya que sin su aseso-
ramiento no hubiese sido posible la
culminación de este sencillo traba-
jo.

I N D I C E

	Pág.
I.- CAPITULO PRIMERO.- LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.....	4
1.- Concepto.....	5
2.- Clasificación.....	10
a).- Conflictos Individuales y Colectivos.....	13
b).- Conflictos Jurídicos y Económicos.....	16
II.- CAPITULO SEGUNDO.- EL PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.....	21
1.- Procedimiento Ordinario y Procedimiento Especial....	22
2.- Características del Procedimiento Especial.....	30
a).- La Concisión en sus Términos.....	32
b).- La Sencillez en sus Actuaciones.....	33
c).- Amplia libertad en la Actividad de los órganos Solucionadores.....	34
d).- La Aplicación de las Juntas.....	37
3.- La Determinación que se dicta.....	42
III.- CAPITULO TERCERO.- LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.....	45
1.- Generalidades.....	46
2.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México....	48
a).- La Polémica Histórica y Naturaleza de las Juntas.....	49
b).- Competencia Constitucional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.....	59
c).- Integración y Funcionamiento de las Juntas.....	62
3.- La Elección de los Representantes de los Trabajadores y de los Patrones en las Juntas Federal y Local de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas de Conciliación Permanente.....	71

	Pág.
IV.- CAPITULO CUARTO.- EL LAUDO COLECTIVO.....	82
1.- Concepto.....	83
2.- Naturaleza.....	90
V.- CAPITULO QUINTO.- EL LAUDO COLECTIVO.- VISTO A TRAVES DE LA TEORIA INTEGRAL.....	110
CONCLUSIONES	121
BIBLIOGRAFIA	128

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

El derecho del trabajo, para los profesores burgueses, la interpretan como el conjunto de normas reguladoras de las relaciones laborales en función protecccionista de los trabajadores. En tanto que los juristas sociales, lo interpretan, como el estatuto exclusivo de los trabajadores, de todo aquel que presta un servicio a otro, cuya dinámica reivindicatoria, es suprimir la explotación del hombre por el hombre.

En el derecho laboral, en su aspecto colectivo, nos encontramos, con la separación de las teoríaselaboradas por el Derecho Civil.

El derecho civil, conocía solamente la categoría de los conflictos individuales que eran los que emanaban del contrato individual del trabajo; sin embargo desconocían los conflictos colectivos, que encierran un verdadero interés de clase.

La importancia de dichos conflictos colectivos, es resolverlas satisfactoriamente, ya que de no h

ser así constituyen fuentes de desagradables perturbaciones ocasionadas por el desequilibrio de los factores Capital y Trabajo, esto ha originado a crear organismos especiales, como lo son en primer lugar la conciliación, y en segundo el arbitraje.

En México, dichos organismos de conciliación y arbitraje dictan las resoluciones, ya sean jurídicas o económicas dichas resoluciones, se les conoce con el nombre de "Laudos" o de "Sentencias Colectivas" respectivamente, según, el tipo de conflicto laboral de que se trate.

Son resoluciones jurídicas, porque se fundan en la interpretación o en la aplicación del derecho existente.

Son resoluciones económicas porque se fundan, en una serie de investigaciones respecto de las condiciones de vida de los trabajadores y de la empresa, es decir dichas resoluciones crean derecho.

He aquí el contenido de esta tesis.

Acaso mi inexperiencia, la apreciación de mis errores, no han de empañar este estudio; sométalo por lo consiguiente a la consideración del Honorable Jurado, hago saber que la investigación que he realizado, podría desvirtuar su contenido, pero es de mi convicción que se debe estimar el grado, como lo de una circunstancia que acredita la adquisición de un mínimo de conocimientos en cierta materia, la cual no modifica ni desvía el anhelo de saber, como lo es el de estudiar y el de investigar.

CAPITULO PRIMERO

LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO

I.- CONCEPTO.

Los conflictos de trabajo han sido objeto de múltiples definiciones propuestas por diversos tratadistas tanto mexicanos como extranjeros. Citaremos en primer lugar a los tratadistas extranjeros y así tenemos que:

Entre los tratadistas extranjeros encontramos al profesor de la Universidad de Litoral en Argentina Dr. Ernesto Krotoshin que afirma: "Por conflictos de trabajo se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del Derecho Laboral, ya sea que esta relación se haya establecido entre un patrono y un trabajador individuales, o entre grupos de trabajadores y patronos como tales".¹

El catedrático alemán Walter Kaskel, define a los conflictos de la siguiente manera: "Son conflictos de trabajo las controversias jurídicas que surgen de la relación laboral".²

1.- Krotoshin E., Curso de Legislación del Trabajo, Buenos Aires, 1950, pág. 289.

2.- Kaskel W., Derecho del Trabajo, 5a. Edición, trad. por Krotoshin, Buenos Aires, 1961, pág. 311.

Para Don Juan Ramírez Gronda, los define de la siguiente manera: "Existe conflicto de trabajo, cuando alguno pretende la tutela de un interés relativo a la prestación de trabajo o su reglamento, en contraste con el interés de otro que se le opone".³

Los conflictos anteriormente mencionados por los tratadistas extrabajeros, nos dan una idea de lo que son los Conflictos de Trabajo, pero en mi opinión no estoy de acuerdo en todo con dichos tratadistas, en primer lugar porque no nos hablan de los motivos que ocasionan las controversias, en segundo lugar nos hablan de la "relación del Trabajo" muy escuetamente, y en tercer lugar no mencionan los sujetos entre los cuales se establece dicha relación.

Para el profesor hispano Don Eugenio Pérez Botija, expresa: "Con el nombre de Conflictos laborales se alude a las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo, desde un paro en Masa que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto una sanción injusta a uno de sus emplea-

3.- Ramírez Gronda J.D., Los Conflictos de Trabajo, Barcelona pág.144, 1945.

dos".⁴

Ahora bien los tratadistas mexicanos nos dan los siguientes conceptos de los Conflictos de Trabajo.

El Lic. Jesús Castorena los define de la siguiente manera: "Conflictos de Trabajo son las diferencias que surgen entre los sujetos de derecho obrero con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia, interpretación, etc. de los contratos y de las normas de trabajo".⁵

Para el Dr. Alberto Trueba Urbina en su obra "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo" nos dice que los conflictos de trabajo son expresión de pugnas", dificultades, choques, litigios, controversias, necesidades, etc., que se relacionan con el trabajo, y cuando aquellos no pueden avenirse entonces se requiere de la intervención de un tercero que se encargue de solucionar esos conflictos, llámense arbitros o tribunales y entre nosotros Juntas de Conciliación y Arbitraje, órganos de la jurisdicción social".⁶

-
- 4.- Pérez Botija E., Derecho del Trabajo, Nueva Enciclopedia - Jurídica, Tomo I, Barcelona, 1950, pág. 302.
 - 5.- Castorena J., Manual de Derecho Obrero, 2a. edición, México pág. 231.
 - 6.- Trueba Urbina A., Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I, México, 1941, pág. 155.

Para el Dr. Merio de la Cueva, en su obra, Derecho Mexicano del Trabajo afirma: "Los conflictos de Trabajo son - las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".⁷

El Lic. Rodolfo Cepeda Villarreal en un estudio que realizó en la revista de trabajo; establece la siguiente definición. "Se entiende por conflicto en el Derecho del Trabajo, la coincidencia de dos o más derechos o deberes de la relación de trabajo incapáz de ser ejercitados o cumplidos simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, o que pueda tener - conexión con las relaciones de trabajo".⁸

Sin ignorar lo difícil que resulta proporcionar dar una definición, trataré de formular un concepto basado en una

7.- De la Cueva M. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 9a. edición, México, 1969, pág. 729.

8.- Revista del Trabajo, Tomo XXX, No. 119, 1947.

combinación hecha de las propuestas por el Dr. Mario de la Cueva y el Lic. Rodolfo Cepeda Villarreal, es decir trataré de completar la definición de este último, ya que no nos indica los tipos de relaciones que puede haber, tampoco nos indica la clase de sujetos entre los cuales pueden suscitar las controversias ni los motivos que pueden originar éstas, por lo tanto formulo el concepto siguiente: "Son conflictos de trabajo la conciencia de dos o más derechos o deberes incapaces de ser ejercitados o cumplidos simultáneamente en una o más relaciones individuales o colectivos de trabajo, con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo o que pueda tener conexión con dichas relaciones, y que se suscitan entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o únicamente entre éstos".

Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo no nos ofrece una definición pero al respecto dice: "Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos rela-

cionados íntimamente con ellas".⁹

Nuestra Máxima Carta Magna nos dá a entender que los "conflictos de trabajo son controversias que surgen como consecuencia del desequilibrio entre los factores de la producción esto es por la falta de armonía entre los derechos del trabajo, con los derechos del capital".¹⁰

2.- CLASIFICACION

Después de haber formulado más o menos una definición de los conflictos de trabajo, pasaremos al siguiente punto, - que es el que se refiere a la clasificación general de los - conflictos de trabajo comprende un aspecto importante para -- nuestro estudio, ya que depende ésta la fijación de la competencia de los tribunales del trabajo, y podría decirse que es el punto base de esta Tesis.

Dicha clasificación ha motivado también a una serie de cuadros realizado tanto por tratadistas extranjeros como -

9.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Art. 604.

10.- Constitución Federal Mexicana, art. 123, fracc. XVIII, México 1971.

por tratadistas mexicanos.

Por lo general el ingenio de cada autor casi viene - siendo el mismo o sea que la clasificación que dan la hacen - ya sea cambiando una palabra o agregando un inciso, total que el problema viene siendo el mismo.

Las clasificaciones de los conflictos se realizan des de dos puntos de vista; Primero.- tocante a los sujetos que intervienen en los conflictos. Segundo.- a la naturaleza misma del conflicto.

La clasificación que voy a presentar al respecto pudo haber sido cualquiera enunciada por un sin número de tratadistas, dicha clasificación que es la que explica el Dr. Mario de la Cueva y que haré por medio de un cuadro sinoptico para después entrar de lleno a su explicación.

CONFLICTOS POR	1.- OBRERO	POR CUAN	INDIVIDUALES
	PATRONALES	TO A SU	
		NATURALE	JURIDICOS
CUANTO		ZA	COLEC
DE			TIVOS
A	2.- INTER-		ECONOMICOS
	OBREROS		
TRABAJO			
LOS	3.- INTERPA		
	TRONALES		
SUJETOS			
	4.- INTERSIN		
	DICALES O		
	INTERGRE-		
	MIALES.		

A).- Lqs obrero-patronales, que son los que se desarrollan en tre trabajadores y patronos.

B).- Los inter-obreros, ocurre con frecuencia que los derechos de los trabajadores entren en oposición Ej. Escalafón.

C).- Los interpatronales, ocurre en ocasiones de los contratos colectivos de trabajo celebrado por varios patronos, los intereses llegan a estar en oposición Ej. cuestión de tarifas.

D).- Los conflictos intersindicales o intergremiales, ocurren cuando se tiene como actores distintas asociaciones profesionales por Ej. La Titularidad de un contrato colectivo.¹¹

A).- CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.

Para remontarnos a la distinción de dichos conflictos ciatremos a varios tratadistas entre los cuales nos encontramos con:

Krotoshin afirma al respecto que: "Según intervengan en los conflictos partes individuales o partes colectivas, se habla de conflictos individuales o de conflictos colectivos de trabajo. En doctrina se define a veces de manera distinta estas dos categorías de conflictos, no por la calidad de los litigantes, individuos o agrupaciones como tales, sino por el objeto del

11.- De la Cueva M., obra citada, pág. 731

conflicto o por el interés afectado".¹²

Krotoshin nos habla de la existencia de un interés profesional pero no nos precisa la profesionalidad de la controversia.

El tratadista francés Paul Pic, afirma que "los conflictos susceptibles de presentarse entre los trabajadores y los patronos son de dos clases, unos son conflictos individuales que son controversias entre un patrono y un obrero, nacidos en ocasión del contrato de trabajo, y los conflictos colectivos son los que ponen en pugna a un patrón con todos los obreros de su industria y a veces se generalizan y extienden a una industria determinada del país y aún a varias industrias".¹³

Paul Pic en su definición nos habla solamente de una suma de intereses, nos dá una idea acumulativa.

12.- Krotoshin E. obra citada, pag. 289.

13.- Pic P. citado por Alvarez del Castillo, obra cit. pag.93.

El Dr. Mario de la Cueva, afirma que "los conflictos colectivos del trabajo son los que afectan la vida misma del derecho individual del trabajo o las garantías de su formación y vigencia, en tanto los conflictos individuales del trabajo son los que únicamente afectan los intereses particulares de una o varias personas".¹⁴

Para el Dr. Mario de la Cueva, "el derecho colectivo del trabajo es un derecho protector de las instituciones individuales del trabajo, por lo tanto habrá un interés colectivo en ~~controversia~~, cuando se afecte el derecho individual del trabajo, la garantía de su creación y su vigencia como podrían ser el contrato colectivo del trabajo y los sindicatos, ya -- que el sindicato es la formación y vigencia del derecho individual y así cuando se afecte su existencia estará también en juego un interés colectivo".

Ahora bien, cuando un interés individual esté en movimiento debe estar protegido por el derecho individual del trabajo, por lo tanto se debe buscar la aplicación de la norma jurídica del derecho individual para la justa resolución de

14.- De la Cueva M., obra citada, Tomo II, pag. 746.

la controversia.

Para concluir con los conflictos individuales y colectivos diremos que los conflictos individuales son siempre de naturaleza jurídica, y los conflictos colectivos pueden ser jurídicos o económicos.

B).- CONFLICTOS JURIDICOS Y ECONOMICOS.

Podemos decir lo mismo de los conflictos anteriores, para remontarnos a estos y saber su distinción hay bastantes autores que se han ocupado de dicha distinción.

De acuerdo con el Lic. Enrique Alvarez del Castillo nos dice al respecto; "Probablemente fué la escuela alemana - la que primero se preocupó por distinguir los conflictos jurídicos de los económicos a fin de determinar la competencia de los tribunales para poder resolver los conflictos jurídicos, o bien sea la de los arbitros que solucionaron los conflictos económicos". ¹⁵

15.- Alvarez del Castillo E. obra citada Tomo XI, pág. 98.

La oficina internacional del trabajo establece que -
"El conflicto jurídico se refiere a la interpretación a plicación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste -
tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo, la decisión corresponde normalmente al conciliador o al arbitro.

"El conflicto económico o de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido fundado en la ley o en el contrato, es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo ; estos conflictos competen normalmente al conciliador o al arbitro".¹⁶

La Secretaría de Industria en su exposición de motivos, estableció: "Los conflictos entre el capital y el trabajo pueden revestir una naturaleza más grave, puede tratarse no de obligar a una de las partes a que se someta a una disposición legal o a que acate una regla contractual, sino de que proporcione nuevas condiciones de trabajo alterando los salarios, las jornadas o los procedimientos establecidos en contra

tos anteriores o sancionados solamente por el uso los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse - mediante la aplicación de una norma de derecho; el árbitro o el tribunal arbitral tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico".¹⁷

Por último nuestra jurisprudencia mexicana sostiene en una de sus Ejecutorias: "Mientras en los conflictos de carácter jurídico se encuentra ligada la junta por el derecho preexistente y por las peticiones de las partes puesto que - las violaciones del orden jurídico solo pueden decidirse por el Estado cuando el interesado solicita la protección del - derecho violado en su perjuicio -En los conflictos del orden económico- El Estado desempeña una función distinta que no - es la reparación de una violación de orden legal, sino la - creación de un estatuto que regule la vida de la Empresa, unidad económica integrada por trabajadores y patrones".¹⁸

17.- De la Cueva Mario, obra citada, pág. 749.

18.- Sem. Jud. Fed. Toca 2/38/2a. Cía. Mexicana de Petróleo "El Aguila, S.A. y Coagraviadas.) Citada por Mario de la Cueva, Tomo II, pág. 750.

Para concluir con este tema, de acuerdo con la clasificación que se ha adaptado de los conflictos del trabajo diremos. Como ya lo había explicado antes, los conflictos individuales son siempre de natura-jurídica -Los colectivos- Pueden ser jurídicos o económicos.

Para obtener una solución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, se debe llevar a cabo un juicio que se funde en normas de derecho existente -Para que se efectúe el procedimiento jurídico correspondiente. En cambio en los conflictos Colectivos económicos, estos pueden suscitarse por "la creación de las condiciones generales de trabajo, por la suspensión de las condiciones de prestación de servicios o por la supresión de las condiciones de trabajo". 19

Las características de los conflictos económicos, son sumamente distintos de los conflictos jurídicos, porque en una controversia no se trata de dirimir a quien asiste el derecho; sino que por lo contrario, en los conflictos económicos, su fin primordial es establecer nuevas formas de trabajo.

Otro de los fines primordiales de los conflictos económicos sería, que tienden hacia el equilibrio de los factores del Capital y del Trabajo. Ya que cuando llegue a romperse ese equilibrio surgirá el conflicto económico como una controversia de intereses, que con el transcurso del tiempo originará un nuevo contrato o se llegará a un Laudo Colectivo, - formas que garantizarían las nuevas condiciones de trabajo.

C A P I T U L O S E G U N D O

EL PROCEDIMIENTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE
NATURALEZA ECONOMICA

1.- PROCEDIMIENTO ORDINARIO Y PROCEDIMIENTO ESPECIAL.

Es en Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, en donde se encuentra establecido que existen dos clases de procedimientos, que solucionaron las controversias, atendiendo a la naturaleza que revisten; dichos procedimientos son:

Primero.- Procedimiento Ordinario

Segundo.- Procedimiento Especial.

Respecto al procedimiento ordinario, nos encontramos que es aplicable a los conflictos individuales y de los conflictos de naturaleza jurídica que se encuentran previstos en el capítulo V del título catorce de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo. Respecto al procedimiento especial se aplica a las controversias de naturaleza económica, como lo son los conflictos colectivos económicos, que se encuentran previstos en el capítulo VII título catorce de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, reconoce la existencia de ambos procedimientos, de acuerdo a la naturaleza de las controversias laborales que tramitan y resuelven las juntas de conciliación y arbitraje, y así la Suprema Corte

de Justicia de la Nación establece.

"El procedimiento ordinario, tiene por objeto satisfacer la necesidad jurídica de que una de las partes cumpla con cierta disposición o con determinada obligación contractual que se ha impuesto.

El procedimiento especial, se integra por una serie de disposiciones bajo el rubro "De los Conflictos de Orden Económico", entendiéndose por tales, "aquellos que se originan por la acción de complejos, causas económicas que dan lugar a frecuentes alternativas en la industria, alternativas que dañan o favorecen a determinadas negociaciones, puesto que se refieren a períodos de depresión que de tiempo en tiempo se manifiestan, subsiguientemente al período de prosperidad, provocando aquéllos necesariamente una contracción y éstos una expansión de todas las ramas productoras con el licenciamiento u ocupación de muchos trabajadores o la disminución o aumento del capital destinado a remunerarlos".²⁰

De la clasificación que hace el legislador de dichos procedimientos vemos que el procedimiento ordinario, su objeto

20.- Sem. Jud. Fed., Tomo LV, pág. 2007 y siguientes.

es satisfacer la necesidad jurídica, en la que una de las partes cumple cierta disposición o disposiciones de la ley o determinada obligación contractual que se ha impuesto; en cambio en el procedimiento especial su objeto es el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o la modificación y suspensión o supresión de las condiciones existentes.

Una de las diferencias esenciales de los procedimientos establecidos por la ley, sería, que en el procedimiento ordinario, el tribunal interviene para ajustar las diferencias que surjan entre el capital y el trabajo mediante la interpretación o aplicación estricta de la norma que imponga la obligación de respetar los derechos deducidos en favor de quien promueve o ejercita la acción; mientras que en el procedimiento especial, el tribunal interviene para derimir las controversias entre el capital y el trabajo, sin que tenga que interpretar o aplicar un derecho adquirido que derive de la ley o del contrato, sino que debe atender a la necesidad de introducir una modificación del derecho existente a la creación de uno nuevo, en relación con el Estado que guarda una industria en un momento dado, a fin de garantizar las mejores condiciones de trabajo en beneficio de los factores de la producción.

En el fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al amparo interpuesto por las compañías petroleras en 1938, contra El Laudo colectivo de la junta federal de conciliación y arbitraje, se afirma que: "En los conflictos de carácter jurídico se encuentra ligada la junta por el derecho preexistente y por las peticiones de las partes; por el contrario, en los conflictos de carácter económico desempeña el Estado una función distinta, que no es la reparación de una violación al orden legal, sino la creación de un estatuto que regule la vida de la empresa. Esta función del estado es consecuencia de la naturaleza, de la legislación del trabajo, la cual, por una parte, asegura el mínimo de beneficios que corresponden a los obreros en el fenómeno de la producción por medio de la justa distribución de la riqueza. El derecho del trabajo dá oportunidad a trabajadores y patronos para que, mediante el contrato colectivo, busquen ese equilibrio, mas cuando ese acuerdo no se logra, interviene el estado, por la necesidad en que se encuentra de asegurar el equilibrio entre las clases, y este es el resultado del abandono de la política abstencionista y de la adopción del intervencionismo de Estado como forma de resolver el problema social, y esta intervención se efectúa, de manera especial, a través de dos ins-

tituciones: El contrato colectivo, ahora denominada en nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, Contrato Ley, previsto en el artículo 404 y 406, La Nueva Ley Federal del Trabajo y El Laudo que se dicte en los conflictos de orden económico denominado laudo Colectivo y en razón de que afecta a una pluralidad de relaciones, no sólo a las vigentes y en el movimiento en que se dicta sino a los que se constituyan en el futuro, y lo que más importante, a las relaciones de todos los obreros de las empresas en donde vaya a aplicarse, independientemente de que todos los trabajadores o sólo una parte de ellos hayan solicitado la intervención de la junta de conciliación y arbitraje".²¹

De las consideraciones anteriores podemos establecer dos conclusiones.

Primera.- La naturaleza de la función que ejercitan las juntas de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos de carácter jurídico, es idéntica a la que realizan los tribunales civiles en su actividad dirigente de las controversias del orden común. En ambos casos se trata de una función-

21.- Sem. Jud. Fed., Tomo LV, pág. 2007 y sig.

jurisdiccional en la que se interpreta o aplica el derecho -- y se decide mediante juicios jurídicos valorativos a quién de las partes en conflicto corresponde la razón de sus pretensiones.

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

Estas dos funciones de las juntas su actividad corresponde, por una parte a la aplicación de la Ley y de las demás normas existentes; y por otra parte a la elaboración de las normas que requieren para su creación de una labor de investigación que ha de penetrar en la realidad de la vida; como en las necesidades sociales; respecto a las actividades de las juntas, los procedimientos de que requieren son de naturara

leza distinta, en primer lugar, en una de ellas, se tendrá al estudio de las pruebas rendidas por las partes para precisar la situación de hecho en que éstas se encuentran, situación de hecho a la que se aplicará el derecho existente con vista de las acciones ejercitadas y las excepciones opuestas, sin que se puede ir más allá de lo que las partes hayan solicitado. En segundo lugar: el procedimiento se desarrollará con el fin esencial de fijar la situación real y verdadera de las partes en conflicto y las necesidades económicas que a ellas corresponden, para lo cual, no solo se atenderá a las pruebas que aporten los interesados, sino que se procurará que se puedan allegar todos aquellos medios que conduzcan a ese objeto; y aún más, consistiendo la finalidad esencial de la resolución de los conflictos económicos ya sea en la restauración del equilibrio perdido entre los factores de la producción, cuando de lo pedido y alegado por las partes se considere que no se llega todavía a la consecución de ese equilibrio, y podrá irse más allá de lo solicitado para así lograrlo.

Asentadas las consideraciones anteriores, he de referirme ahora en exclusiva al procedimiento especial aplicable a los conflictos colectivos económicos de trabajo. Dicho pro-

cedimiento está formado por una serie de disposiciones comprendidas en el capítulo VII, del título catorce de la Nueva Ley Federal del Trabajo, bajo el rubro de "Procedimiento para la Tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica".

El artículo 789 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, establece; "Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica". El artículo 790 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, establece: "En la tramitación de los conflictos a que se refiere este capítulo, las juntas deben procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio, a este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto."

En consecuencia el conflicto colectivo de que se trate debe contener una causa económica, para que pueda ser considerada como tal y resuelto de acuerdo con los lineamientos del procedimiento, de acuerdo también con la interpretación del artículo 790 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, el con-

flicto tiende a relacionar nuevas condiciones de trabajo, y -- así al respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación -- afirma; "por creación de nuevas condiciones de trabajo debe -- entenderse no sólo el cambio que se opera en el desarrollo de las labores por modificaciones técnicas en la maquinaria, sino la implantación de nuevas normas que regulen el desarrollo -- del trabajo, en las relaciones obrero-patronales".²²

Suscitado pues un conflicto colectivo económico y -- deseando las partes que sea resuelto, por la junta de conciliación y arbitraje compete a esta desde luego, como ya lo -- había citado antes en el artículo 790 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

2.- CARACTERISTICAS DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL

El procedimiento especial tiene una tramitación muy diferente a la estatuida para resolver los conflictos jurídicos de trabajo. Y por lo tanto cabe preguntarnos ¿cuáles son dichas características de este procedimiento, y así tenemos:

22.- Tjca 4818/65 citada en la Revista Mexicana del Trabajo Tomo XXXIV, pág. 265.

que las principales características pueden ser:

1.- La concisión en sus términos.

2.- La sencillez en sus actuaciones.

3.- La amplia libertad en la actividad de los órganos solu
ci
na
do
re
s.

4.- La aplicación de las juntas.

A).- LA CONCISION EN SUS TERMINOS.

La concisión en sus términos requiere de la necesidad de la desaparición de los conflictos económicos de trabajo, - porque revisten una gravedad de las consecuencias que originan, y es para los trabajadores, un beneficio, ya que la pronta resolución de la controversia, traerá como consecuencia -- una nueva reglamentación, que ha de constituir una nueva existencia económica. Para los patrones, también es necesario, la concisión en sus términos, puesto que dicha reglamentación, es un factor determinante en el éxito de su negocio. Es de suma importancia obtener la pronta resolución de los conflictos económicos de trabajo, ya que las partes en los conflictos no son las únicas que tienen interés por la resolución, sino que también la sociedad y el estado que quieren la pronta resolución de la controversia, ya que dicha controversia puede -- traer como consecuencia, la interrupción en el progreso de la economía nacional.

Ahora bien para resolver el conflicto de acuerdo a su concisión que el procedimiento en nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo que en su artículo 795 establece de los tres días siguientes, designará tres peritos, por lo menos, para

que investiguen los hechos y las causas que dieron origen al conflicto y formulen un dictámen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse".

"En relación con el artículo anteriormente citado, - nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 789 establece el término en que los peritos deben presentar su dictámen y así establece "La junta señalará a los peritos el término dentro del cual deben presentar su dictamen, que no podrá exceder de treinta días". Una vez terminada la investigación dentro del término fijado por la junta, el informe se pone a la vista de las partes, para que formulen sus objeciones, y enseguida se cita a las partes a una audiencia de pruebas, posteriormente de cuya celebración la junta respectiva deberá dictar su laudo colectivo. ²³

B).- LA SENCILLEZ EN SUS ACTUACIONES

La simplicidad en sus actuaciones, puede manifestarse en la ausencia de sus formalidades, y su fundamento es que su procedimiento aparezca sencillo y pueda estar al alcance de -

23.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Arts.795 y 798.

los interesados y principalmente de los trabajadores, además su simplicidad en el procedimiento que es un presupuesto de su brevedad en los términos, por lo tanto es que de ahí parte su necesidad y su existencia.

C).- LA AMPLIA LIBERTAD EN LA ACTIVIDAD DE LOS ORGANOS SOLUCIONADORES.

Es la ley quien a las juntas de conciliación y arbitraje concede la amplitud de su actividad para la resolución de los conflictos colectivos económicos; toca a estas hacer las apreciaciones económicas convenientes y demás juicios considerativos, en los que deba apoyar su Laudo colectivo. El papel que desempeñan las juntas de conciliación y arbitraje es importantísimo, ya que deben tratar de evitar las luchas que muchas veces son funestas para las partes en conflicto, y aún para la sociedad misma, para poder lograr esta finalidad, requiere de una amplia libertad de acción la junta respectiva; pues de lo contrario sería inútil su función, ya que para la creación de un ordenamiento nuevo que regule las condiciones de trabajo, no debe encontrarse bajo un imperio de una ley rigorista que delimite estrechamente esa actividad.

Y así nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 800 concede a los peritos nombrados por la junta de conciliación y arbitraje, la mayor liberalidad en la investigación de las causas y circunstancias particulares de conflicto económico para obtener los datos necesarios que sirvan de base a su dictámen, y con el informe rendido por los peritos y las objeciones aducidas por las partes, conteniendo también los elementos necesarios que sirvan para la resolución de la junta, y conforme al artículo 806 de nuestra Nueva Ley Federal de Trabajo, establece: "La junta tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue conveniente, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes de las autoridades e instituciones oficiales y particulares".

Una vez concluida la recepción de las pruebas, la junta concede a las partes un término de tres días, para que presenten los alegatos por escrito, transcurrido el término de los alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción, y formulará un dictámen dentro de los 15 días siguientes que deberá de contener, 1.- un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes, 2.- un extracto del dictámen de los pe-

ritos y de las observaciones que le hubieren hecho a las partes, 3.- una enumeración y aprobación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la junta, 4.- un extracto de los alegatos, 5.- las proposiciones que en su concepto puedan servir para la resolución del conflicto".²⁴

Y así vemos que la ley solamente nos señala la orientación de los t^ozgos salientes del procedimiento, pero no nos señala cuales son los límites que las juntas deben considerar para conceder o no condiciones superiores de trabajo, con vista desde luego a las posibilidades de los patrones; y podría decirse que es así como salta a nuestra vista, los conflictos, que se han hecho notar, y pueden por lo tanto trastornar la economía general, lo que debe hacerse por lo tanto es una repartición justa de las utilidades de la producción, y dándole una protección más amplia a la clase trabajadora, ya que las condiciones de vida tanto de los trabajadores como la situación económica de las empresas no son estáticas, cambian constantemente, es así como puede decirse que para la justificación de la función creadora de derecho que ejercitan las juntas de conciliación y arbitraje.

24.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Arts. 800, 806, 807 y 808.

D).- LA APLICACION DE LAS JUNTAS.

Respecto a la oficiosidad de las juntas de conciliación y arbitraje para el conocimiento de los conflictos colectivo-económicos, tiene una doble manifestación. Y así tenemos en primer lugar; la obtención de todos aquellos datos, aportados por las partes, reflejan las necesidades económicas de los trabajadores y la situación real de las empresas, dichos antecedentes son de suma importancia ya que son los que habrán de constituir las bases, sobre los que se hará el nuevo derecho y así vemos que la valuación de los intereses en conflicto son un elemento verdaderamente trascendental en su resolución, es para entonces importante saber que esa valuación se apoya en la realidad de las cosas, y las juntas no solamente deben de tomar en cuenta las pruebas ofrecidas por las partes sino que su actividad, debe ir con miras a la obtención de los datos que expresen la verdadera posición económica de las empresas y de las necesidades reales de los trabajadores.

De esta manera nos damos cuenta, que en el procedimiento ordinario el impulso procesal corresponde a las partes, y su situación de hecho y de derecho, esto es tomado por la autoridad tal como las partes lo han planteado y lo han —

tratado de verificar a través de las pruebas presentadas. En el procedimiento especial para los conflictos económicos, el impulso procesal, corresponde también a la autoridad y su decisión que se dicta, no descansará solamente en las aportaciones de las partes, sino también de los informes allegados independientemente de la actividad de ellos.

Las consideraciones anteriormente mencionadas son -- una explicación de los arts., que al respecto he de referirme; art. 795, 797, 798, 800 y 802 de nuestra Nueva Ley Federal -- del Trabajo, de acuerdo con dichos artículos los peritos designados por la junta y que son asesorados por una comisión patronal y otros por los trabajadores, deben de practicar una investigación para así poder determinar las causas y las circunstancias particulares del conflicto, cuya investigación la podrán realizar con la mayor libertad inspeccionando los establecimientos de la empresa afectada recabando los informes necesarios, de las autoridades, instituciones, personas, etc. -- etc.

La investigación que realizan los peritos y las comisiones de los trabajadores y patronos, es justificada, ya que

para la solución de los conflictos colectivos económicos, se exigen profundos conocimientos económicos e industriales, que solamente puede llevarse a cabo, por técnicos que sean peritos en la materia para que el conflicto se tienda a resolver, de una manera satisfactoria.

Como un segundo aspecto de la actividad oficiosa de las juntas consiste, en que las juntas no están dilimitadas por las peticiones de las partes para poder solucionar el conflicto económico, de tal manera que pueden separarse del planteamiento de la litis y poder obligar en el Laudo colectivo a prestaciones que no fueron objeto de la demanda ni de las excepciones.

Lo cierto es que el artículo 776 de la Nueva Ley Federal del Trabajo establece "Los laudos deben ser claros, precisos, y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio. En ellos se determinará el salario que sirva de base a la condena". Dicho artículo que encuentra su contenido en el capítulo relativo al procedimiento ordinario, su aplicación la tiene en los conflictos jurídicos, y es por eso que la naturaleza en relación

para la solución de los conflictos colectivos económicos, se exigen profundos conocimientos económicos e industriales, que solamente puede llevarse a cabo, por técnicos que sean peritos en la materia para que el conflicto se tienda a resolver, de una manera satisfactoria.

Como un segundo aspecto de la actividad oficiosa de las juntas consiste, en que las juntas no están dilimitadas por las peticiones de las partes para poder solucionar el conflicto económico, de tal manera que pueden separarse del planteamiento de la litis y poder obligar en el Laudo colectivo a prestaciones que no fueron objeto de la demanda ni de las excepciones.

Lo cierto es que el artículo 776 de la Nueva Ley Federal del Trabajo establece "Los laudos deben ser claros, precisos, y congruentes con las demandas y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el negocio. En ellos se determinará el salario que sirva de base a la condena". Dicho artículo que encuentra su contenido en el capítulo relativo al procedimiento ordinario, su aplicación la tiene en los conflictos jurídicos, y es por eso que la naturaleza en relación

con la función de las juntas en esos conflictos, función juris
diccional en la que son aplicables las normas existentes y las
cláusulas contractuales, y que están ligadas con las peticio-
nes de las partes, ya que la satisfacción de los intereses ju
rídicos, sólo se concede por el Estado cuando la parte intere-
sada lo solicite respecto a la reparación y protección del de
recho violado en su perjuicio. Y en relación con el artículo-
anteriormente citado, el artículo 780 de la Nueva Ley Federal
del Trabajo establece el contenido del laudo y así tenemos:

I.- "Lugar, fecha y junta que la pronuncia.

II.- Nombres y domicilios de las partes, de sus representan-
tes, abogados y asesores.

III.- Un extracto de la demanda y su contestación, que deberá
contener, con claridad y concisión, las peticiones de las par
tes y las cuestiones contravertidas.

IV.- La enumeración de las pruebas y la apreciación que de -
ellas haga la junta.

V.- Un extracto de los alegatos.

VI.- Las razones legales o de equidad y las doctrinas jurídicas que le sirvan de fundamento.

VII.- Los puntos resolutivos;"

Respecto al artículo 776 de la nueva Ley Federal del Trabajo citaré un ejemplo dado por la Suprema Corte de Justicia en su laudo de fecha 12 de septiembre de 1935, que establece "Es por lo tanto inadmisibile que en controversias de esta índole puedan seguirse o adaptarse no solo instituciones procesales del D. civil, pero ni aún las que pertenezcan al procedimiento ordinario de trabajo, maxime que la ley ofrece un sistema completo y coherente para resolverlos".²⁵

Pero es el artículo 811 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, el que viene a ratificar este punto de vista, y que establece lo siguiente: "La junta podrá aumentar o disminuir al personal, la jornada, la semana de trabajo o salarios, en general modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, a fin de conseguir el equilibrio y la justi-

cia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos consignados en la constitución y en esta ley en beneficio de los trabajadores". Como se puede observar en dicho artículo se confiere a las juntas la facultad de fijar las condiciones de trabajo, - que se limitan a la petición de las partes, de acuerdo con -- los resultados de su tramitación.

3.- LA DETERMINACION QUE SE DICTA.

El maestro Enrique Alvarez del Castillo, afirma en su obra de Derecho Laboral lo siguiente: " Es perfectamente claro que la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, se aplica en los casos de un laudo colectivo, puesto que en los conflictos jurídicos, no existe ya la posibilidad de insumición al arbitraje de las juntas a sus laudos", además agrega; "De esta manera, el laudo colectivo aparece como el resultado de un proceso arbitral obligatorio, al que deben someterse las -- partes y patrones y trabajadores; pero dicho laudo no es de -- imposición imperativa, según establece la fracción XXI del proprio artículo 123 Constitucional. Y por último, en el laudo colectivo, la junta resuelve por consideraciones las más de las

veces, fuera del derecho, compone las diferencias económico-sociales que puedan existir en una empresa, no aplica precisamente el derecho creado".²⁶

De lo expuesto vemos como el laudo colectivo, tiene como objeto resolver un conflicto colectivo económico --- del procedimiento especial y como antes ya lo he expresado, no se pretende interpretar o el de aplicar normas jurídicas-existentes, sino que tiende a crear la norma o a modificar la existente, para que de esta manera pueda llegar a resolver la controversia planteada por composiciones del derecho; pues bien el laudo colectivo puede llegar a no aceptarse tanto por lo trabajadores como por los patronos, originando de esta manera una resolución que no es obligatoria, para ninguna de las partes. Y así vemos que la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, establece: "Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo --- pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de 3 meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los --- trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".

26.- Alvarez del Castillo E. obra citada, Tomo XVII, pág.10.

Finalmente encontramos que la diferencia que existe entre el laudo dictado, respecto a los conflictos individuales y el laudo pronunciado en relación con los conflictos colectivos, jurídicos, consiste refiriéndome a la primera, afecta únicamente a personas individualmente consideradas, sin que se refleje a trabajadores futuros, y respecto a la segunda, se refleja en una pluralidad de individuos, y afecta tanto a los trabajadores presentes como a los futuros, según lleguen a prestar sus servicios a determinada unidad económica, de que se llegue a tratar. La naturaleza de su función es la misma en ambos casos; "Jurisdicción".

En los conflictos colectivos de carácter económico, la función que realiza la junta de conciliación y arbitraje, es diferente, ya que los conflictos no se llegan a resolver por medio de la interpretación o por la aplicación de normas existentes, sino que se elabora en el laudo mismo, y el orden jurídico que ha de regular en el futuro las relaciones de trabajo entre las partes.

En el capítulo referente al laudo colectivo, me referiré a su naturaleza propia.

CAPITULO TERCERO

LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

I.- GENERALIDADES.

Los órganos que con distintas denominaciones han sido establecidas en los diferentes países para conocer de los conflictos de trabajo y en efecto surgieron; primero los conFLICTOS individuales obrero-patronales, y que eran del conocimiento de los tribunales comunes, y es por lo mismo que -- se les aplicaban las reglas del Derecho Civil.

Pero con la aparición del derecho colectivo del trabajo surgen los conflictos colectivos de trabajo; las características especiales de dichos conflictos hicieron sentir la necesidad del Estado que interviniera no sólo como juez, sino como conciliador y como árbitro.

Los tribunales comunes eran ineptos y deficientes, para poder responder a las necesidades del nuevo derecho colectivo no era tan sólo por su organización sino que tam--bién por las dificultades y los múltiples obstáculos que -- traía consigo el procedimiento que los guiaba en su función.

En tanto que la mira de los organismos especiales era resolver los conflictos colectivos de trabajo, es decir, que

tendía a la realización de la justicia obrera, y como la establece el profesor Alejandro Gallort Folch, en su "Derecho Español de Trabajo". "Rapidez, gratuidad y sencillez en el proceso, requisitos estos que se oponen a la lentitud, costo y complejidad que reviste el procedimiento civil" ²⁷

Juan Balella hace una clasificación de las legislaciones, tocante a lo que se refiere a la intervención del Estado, para la resolución de los conflictos colectivos.

Establece que los sistemas legislativos se pueden clasificar en tres grupos: 1.- los que establecen órganos -- para conciliación y arbitraje voluntarios; 2.- Los que prescriben un procedimiento obligatorio de conciliación; 3.- Los que establecen el arbitraje obligatorio.

Tocante al primer grupo Balella cita a ley francesa de 1892, en la cual se concede al trabajador y al patrón la facultad de someter sus controversias a una comisión de conciliación que está integrada por representantes de éstos, y que debe ser presidida por un juez de paz, en el cual si -

27.- Gallart Folch A., Derecho Español del Trabajo, Edit. Labor, Barcelona 1936, pág. 325.

las partes no llegan a un arreglo, propone la designación de uno o más arbitros para que solucionen el conflicto.

Respecto al segundo grupo Balella cita a la ley Holandesa que establece las siguientes sanciones; que consisten en la multa y la prisión por la falta de comparecencia, o por la negativa de rendir declaración o el de presentar libros.

Referente al tercer grupo Balella cita a la legislación de Nueva Zelandia y Australia, países que fueron los primeros en crear el arbitraje obligatorio, para la solución de los conflictos económicos, y fueron la base para la legislación de Yucatán.²⁸

2.- LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN MEXICO.

Es en el año de 1917 en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, hubo una serie de discusiones y debates, referente a sus fracciones XX y XXI y es hasta entonces en que se vinieron a establecer los organismos especiales llamados Juntas de Conciliación y Arbitraje para la

28.- Balella J. Lecciones de Legislación del Trabajo, Edit. — Reus, Madrid 1939, Pág. 367.

resolución de los conflictos de trabajo.

Podríamos decir por tanto que las funciones principales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje son crear el derecho de las empresas o de las industrias; cuando éstos conozcan de los conflictos colectivos económicos, y decir el derecho de los conflictos jurídicos que surjan entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, -- cuando los conflictos deriven de las relaciones individuales o colectivas del trabajo.

A).- LA POLEMICA HISTORICA Y NATURALEZA DE LAS JUNTAS.

Refiriéndonos muy a la ligera al aspecto constitucional diremos que es una de las sesiones del congreso constituyente de Querétaro, surge un intenso debate acerca del artículo 50. constitucional. La diputación de Yucatán formula una proposición en el sentido de que se habran los organismos que se iban a encargar de resolver las controversias de trabajo, pero el diputado Victoria, al notar que no se había tomado en cuenta la propuesta, establece lo siguiente: "Pero cabe objetar ahora que en el dictámen de la Comisión,

se debió hacer constar que la diputación de Yucatán también presentó una iniciativa de reformas al artículo 13 constitucional, que tiene mucha importancia, porque en ella se pide el establecimiento de Tribunales de Arbitraje en cada estado, dejando a éstos libertad de legislar en materia de trabajo para aplicar por medio de esos tribunales las leyes respectivas".

"También por la diputación de Yucatán se encontraba el ingeniero Ancona que dijo: "El que habla y los demás miembros de la diputación de Yucatán, presentamos al Congreso -- una iniciativa pidiendo que el artículo 13 Constitucional /- fuera considerado para incluir Tribunales de Trabajo, para juzgar de los conflictos obreros. Como no aparece en el artículo 13 esa iniciativa, suplicamos a la Comisión nos diga si piensa ponerla en otro artículo y en qué forma".

Como miembro de la Comisión dictaminadora, el diputado Múgica contestó al ingeniero Ancona: "Como recordará toda la asamblea, el día que se discutió el artículo 5o. del Proyecto de Constitución se acordó que se aprobaran un capítulo especial, incluyendo en el todo lo relativo a trabajo; desde

ese momento quedó descartado del artículo 13 aparte, de otras razones fundamentales que pudieran darse, que la respetable diputación de Yucatán había propuesto para el mismo artículo 13. De modo que en el capítulo respectivo al trabajo, se -- pondrán los tribunales". 29

En conclusión de lo antes expuesto diremos, lo que pretendía la Diputación Yucateca, que se consideraran a los Organismos de Conciliación y Arbitraje como Tribunales Especiales.

Pero en mi concepto la verdad sería esta: Deberá -- establecerse cuales son las funciones que van a desempeñar esos Organismos, porque si esos organismos o Juntas, se establecen con la buena voluntad que tienen sus autores, serían unas verdaderas Juntas. Pero si no se llegasen a comprender, serían unos verdaderos Tribunales más dañosos para los trabajadores, sería la muerte para el trabajador y vendría a -- ser un obstáculo para su prosperidad.

29.- Diario de los Debates del Congreso Constituyente Mexicano de 1916-1917, Tomo II, pág. 208 y siguientes.

El Diputado Macías explica algunas funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y así tenemos que la primera es la fijación de salarios mínimos, la segunda la compensación por el trabajo desempeñado, y como tercera las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos de huelga, y — concluye diciendo "Que sería muy largo hablar de todas las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin decir que es indudable para que estas Juntas sean efectivas, — que no sean Tribunales.

Si estas Juntas no vienen a solucionar, conforme a la Ley, si estas juntas no vienen a solucionar conforme a — estos datos, estos gravísimos problemas tiene que fallar — conforme a la Ley, sujetándose a lo pactado pues los Jueces no pueden separarse de la Ley y fallarían en contra de los trabajadores. De manera que los Tribunales de Derecho y no las Juntas de Conciliación y Arbitraje serían esencialmente perjudiciales para el Operario, porque nunca buscarían la Conciliación de los intereses del Trabajo con el "Capital".³⁰

30.- Obra citada, Tomo II, pág. 266.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación con posterioridad al año de 1917 aplicó el artículo 123 en sus fracciones XX y XXI, estableciendo en forma primitiva que los conflictos jurídicos de trabajo no eran de uncumbencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que sólo conocerían de los conflictos de trabajo que tuvieran carácter económico.

Lo antes expuesto lo encontramos contenido en el amparo de fecha 8 de Marzo de 1918, cuyos considerandos transcribo:

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

girse, en caso de desidencia entre las partes, ante los Tribunales ordinarios, y no ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Considerando Segundo.- Que la interpretación establecida se corrobora con lo preceptuado en la fracción XXI del mismo artículo 123, la cual declara: que si el patrono se negara a someter sus diferencias al arbitraje, o a aceptar el laudo pronunciado por las Juntas, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero, con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Y si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo; lo que de manera clara y terminante revela el pensamiento del legislador que no fué otro que el de las mencionadas Juntas mediacen en los conflictos que ocurren sobre el cumplimiento de un contrato de trabajo, en ejecución, como ocurre en los casos de huelgas, paros de trabajo, sabotajes, boicotajes, y otros medios usados tanto por los patronos, como por los obreros, a que aluden las fracciones XIV y XIX, del artículo 123 de la Constitución citada, que quiso, en estos casos, que ordinariamente tras-

cienden al orden de la sociedad y al desarrollo y prosperidad o ruina de las Industrias, proporcionar a los interesados un medio pronto y eficaz de remediar sus dificultades.

Considerando Tercero.- Que si la intervención dada por la Junta de Conciliación y Arbitraje de Yucatán fuera exacta en el sentido de estar facultada para conocer de las demandas civiles o comerciales, que derivan de un contrato de trabajo, dando carácter ejecutivo a sus resoluciones, dejaría de ser Junta de Conciliación, como se titula, y extendería indebidamente sus facultades invistiéndose de una jurisdicción que no le confiere la Carta Fundamental, y que sólo atribuye a los poderes del orden judicial de la Federación de los Estados, en virtud del pacto federal; hipótesis que es inconcebible que sancionara el Constituyente, puesto que ella importaría el desconocimiento de las facultades que el mismo reconoció, en las autoridades judiciales".³¹

Para ratificar la primitividad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, nos encontramos con la Ejecutoria del 23 de Agosto de 1918, pronunciada en el amparo interpues

31.- Sem. Jud. Fed. Tomo I, pág. 773.

to por Lane Rincón Mines Incorporated que a la vez transcribo:

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

"Juntas de Conciliación y Arbitraje.- No tienen el carácter de árbitros privados sino públicos, porque no es la voluntad de las partes quien las organiza y establece, sino la disposición de la ley. Son autoridades contra las cuales puede pedirse amparo, contra sus resoluciones. No están establecidas para aplicar la ley en cada caso concreto y obligar al condenado a someterse a sus disposiciones, ni tienen facultad de aplicar la ley, para dirimir conflictos de derecho, ni para obligar a las partes a someterse a sus determinaciones. Carecen de imperio y no constituyen un tribunal; son únicamente instituciones de derecho público cuya función es evitar los trastornos que producen los conflictos entre - capital y trabajo".³²

Y es hasta el año 1924, cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la ejecutoria "La Corona", transforma la jurisprudencia anterior y sostiene que las juntas de conciliación y arbitraje, deben impartir la justicia obrera en su totalidad, y que debían de conocer por lo tanto de todos los conflictos de trabajo.

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

Que la ley laboral del Estado de Veracruz, estableció que la junta de conciliación y Arbitraje de Jalapa tenía jurisdicción sobre todos los conflictos de trabajo, para entonces se suscitó un conflicto jurídico entre los trabajadores y los patrones de la Compañía mencionada y la Junta de Conciliación y arbitraje de Jalapa dictó laudo resolutorio condenando a los patrones; éstos acudieron al amparo, aduciendo que al haber decidido la Junta mencionada el conflicto suscitado, se estaba convirtiendo en un Tribunal especial, pese a lo dispuesto en el artículo trece constitucional y -- además, que la Ley del Estado de Veracruz era inconstitucional porque establecía la constitución de dicha Junta de Jala-

pa invistiéndola de atribuciones inconstitucionales.³³

Por lo tanto, la ejecutoria de "La Corona", S.A., viene a transformar completamente y a darnos datos más completos acerca de las juntas, al establecer que las juntas habían sido instituidas para impartir justicia obrera en su totalidad, no sólo en partes, y que se debía conocer por lo mismo de los diferentes especies de conflictos de trabajo.

Dicha ejecutoria de "La Corona", originó a la confederación de Cámaras de Comercio a que convocara a un concurso y otorgar un premio al que presentara el mejor trabajo de finiendo la verdadera naturaleza de las juntas.

Y para concluir con este punto tan importante, que es el de la polémica, la historia y la naturaleza de las juntas. Citaremos al mejor trabajo que es el que fué presentado por el Sr. Lic. Narciso Bassols cuya argumentación transcribo al respecto:

"Los conflictos de trabajo se dividen en individuales y colectivos y es lógico que a su solución concurren or

rganismos distintos. Las legislaciones extranjeras se pueden dividir en dos grupos: El angloamericano, belga y francés y, el de Nueva Zelandia; según el primero, los organismos para la conciliación y el arbitraje de los conflictos colectivos son distintos de los tribunales de trabajo y, en consecuencia forzada, aquéllos no constituyen el tribunal de arbitraje de Nueva Zelandia es un auténtico tribunal y sus decisiones son imperativas. Ahora bien, en el Constituyente de -- Querétaro existieron dos tendencias, la de Veracruz que se apoyaba en el primero de los sistemas y que fue lo que sostuvo Macías, y la de Yucatán, que pretendía que nuestras -- Juntas siguieran la organización de la Corte de Arbitraje de Nueva Zelandia. Las tres formas de interpretación, auténtica, de derecho comparado y racional o directa coincidían, según Bassols, en la solución del problema".³⁴

B).- COMPETENCIA CONSTITUCIONAL DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Es en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se encuentra consagrada la competencia de las juntas de conciliación y arbitraje.

34.- De la Cueva M. obra citada, Tomo II, pág. 552.

En el año de 1929, se reformó la fracción X del artículo 73 de la Constitución estableciéndose -que es de la - facultad del congreso "expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución". También se reformó el párrafo introductorio del artículo 123 que establece, "El congreso de la unión sin contravenir a las ba ses siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo". Pero es hasta el año de 1942, se creó la fracción XXXI del artículo 123 que sistematiza y ordena cuales son las materias en la aplicación de la ley laboral, es federal, y en concordancia con el artículo 123 de la Constitución establece que "Las facultades que no estén expresamente concedidas, por esta - constitución a los funcionarios federales se entienden reser vados a los Estados".

Por lo tanto encontramos en la fracción XXXI, del - artículo 123 que establece la jurisdicción federal del traba jo, y lo que no está conferido a la federación corresponde a la jurisdicción local. Para ser más exactos, transcribo dicha fracción; que dice: "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus - respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclu-

siva de las autoridades federales, en asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera y azucarera petroquímica, minería, hidrocarburos, metalúrgica y siderúrgica, 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 colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad federativa y, por último, las obligaciones que en materia educativa corresponden a los patrones en la forma y términos que fije la ley respectiva".

Dicho artículo 123 en su respectiva fracción contiene un camino para la ampliación de las competencias de las autoridades federales por lo tanto corresponde a las autoridades federales tener el conocimiento de todos los asuntos que deriven de contratos, ley obligatorios en mas de una entidad federativa, todas las industrias importantes, tienden por razón natural al contrato, ley tanto porque unifica las condiciones de trabajo y asegura el principio de igualdad, - ya que consecuentemente la esfera de su competencia tendrá -

que irse ampliando frecuentemente.

C).- INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS.

La integración y el funcionamiento de las juntas, - no la encontramos previsto en la Constitución Federal, como en el inciso anterior sino que lo vamos a encontrar previsto en nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, y conforme a ésta veremos un aspecto de integración y funcionamiento de las -- juntas, por lo tanto tenemos, la conciliación y el arbitraje, habiendo para tal efecto Juntas de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje, las primeras son para conciliar y las segundas para conciliar y arbitrar.

Así pues visto lo antes expresado hago las siguientes consideraciones: transcribiendo los artículos respectivos de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, basándome en el libro Nuevo Derecho Procesal del Trabajo del Dr. Alberto-Trueba Urbina, que es el más reciente por decirlo así.

Primero.- "Las Juntas Federales de Conciliación tendrás las funciones siguientes:

I.- Actuar como instancia protestativa para los trabajadores y los patrones.

II.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de conflictos a que se refiere el artículo 600 fracción IV, que al respecto dice "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 tres meses de salario".³⁵

Por razón de su estabilidad las Juntas Federales de Conciliación pueden ser permanentes y accidentales, y así -- tenemos:

"Las juntas federales de conciliación funcionarán permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. No funcionarán estas juntas en los lugares que esté instalada -- la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

"Cuando la importancia y el volúmen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el

funcionamiento de una junta permanente, funcionará una accidental.³⁶

El artículo que citó al respecto nos habla de su integración y establece: "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 a falta de trabajadores sindicalizados la elección se hará por los trabajadores libres".³⁷

Las Juntas Federales de Conciliación accidentales, se integrarán y funcionarán de acuerdo a los siguientes artículos que al respecto transcribo:

Si no existe Junta de Conciliación Permanente, los trabajadores o patrones, deben ocurrir ante el Inspector Federal del Trabajo o ante el Presidente Municipal a fin de --

36.- Obra citada, art. 592.

37.- Obra citada, Art. 593.

que se integre la Junta de Conciliación Accidental".³⁸

Para su integración de dichas juntas de conciliación accidental, se observan las siguientes normas.

I.- El inspector federal del trabajo o el presidente municipal prevendrá a cada uno de las partes, para que en el término de 24 horas designe a su representante, que a la vez dará a conocer su nombre.

II.- Si ninguna de las dos partes designa representante, el inspector federal del trabajo o el presidente municipal, hará las designaciones que recaerán ya sea en los trabajadores o en los patrones.

El procedimiento de dichas juntas de conciliación es el siguiente:

"Las juntas federales de conciliación procurarán — establecer un arreglo conciliatorio entre las partes, respecto al conflicto de trabajo, por lo cual citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas,—

38.- Obra citada, art. 745.

que debe efectuarse dentro de los tres días siguientes, al que hubiese comparecido o presentado escrito el actor o que hubiese quedado integrada la junta accidental, si el actor no concurre a la audiencia se archivará el expediente hasta nueva promoción, y si no concurre el demandado o si estando presente no se llega a un convenio, las partes podrán ofrecer las pruebas que juzguen convenientes y de acuerdo al convenio que lleguen las partes será ejecutado por el presidente de la junta".³⁹

Para dar por terminado este procedimiento diré que es un esbozo del art. antes mencionado.

Segundo.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Para obtener un conocimiento de su integración y su funcionamiento citaré los artículos respectivos que al respecto transcribo: "De acuerdo a su funcionamiento corresponde a la junta federal de conciliación y arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos, o sólo entre éstos, derivados de las resoluciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos".⁴⁰

39.- Obra citada, art.748

40.- Obra citada, art.640

Tocante a su integración diremos: "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 Sec. del Trabajo y Previsión Social.⁴¹

En relación con el artículo 608 establece: " Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la junta, ésta se integrará con el presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y patrones".

Por la razón de su estabilidad la junta federal de conciliación y arbitraje funcionará en pleno o en juntas especiales. Esto es de acuerdo con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades de conformidad que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La junta del pleno se integra: "Con el presidente de la junta y con la totalidad de los representantes de los

41.- Obra citada, Art. 605.

trabajadores y de los patrones".⁴²

Las juntas especiales se integrarán:

I.- Con el presidente de la junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el presidente de la junta especial en los demás casos.

II.- Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.⁴³

Tercero.- DE LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION

Para saber su integración y su funcionamiento, de dichas juntas de conciliación, al respecto citaré los artículos de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo; y así tenemos: en razón de su funcionamiento que "En los Estados y Territorios funcionarán juntas locales de conciliación que se instalarán en los municipios o zonas económicas que determine el gobernador".⁴⁴

42.- Obra citada, art. 607.

43.- Obra citada, art. 609.

44.- Obra citada, art. 601.

Dicho artículo nos enfoca su funcionamiento, pero citaremos al que sigue que nos habla de su No funcionamiento, - que al respecto dice "No funcionarán las juntas de conciliación en los municipios o zonas económicas en que están instalados juntas de conciliación y arbitraje".⁴⁵

De acuerdo con su integración existe una relación - entre los artículos 603 y 593 en razón de lo que establece - el Dr. Alberto Trueba Urbina que dice: "Las juntas locales - de conciliación, a cuyo cargo está la función conciliatoria, se integran con un representante del gobierno que designan - los gobiernos de los Estados y territorios uno del trabaja-- dor y otro del patrón afectados, cuando se constituyen acci-- dentalmente".

Cuarto.- DE LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Y para terminar con los considerandos antes citados, mencionaremos los artículos correspondientes en razón de su integración y funcionamiento de las juntas locales de conciliación y arbitraje, y así tenemos: De acuerdo a su funcionamiento que; "Las juntas locales de conciliación y arbitraje

45.- Obra citada, art. 602.

funcionarán en cada una de las entidades federativas. Les co rresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la junta federal de conciliación y arbitraje".⁴⁶

El artículo siguiente establece; "El gobernador del Estado o territorio o el jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más juntas de conciliación y arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial".⁴⁷

Ahora bien de acuerdo a su integración, citaré el artículo correspondiente que nos dice: "La integración y el funcionamiento de las juntas locales de conciliación y arbitraje se regirán por las disposiciones del capítulo anterior. Respecto a su integración nos encontramos con los facultados del Presidente de la República y del secretario del trabajo y previsión social se ejercerán por los gobernadores de los estados y territorios y en caso del Distrito Federal, por el propio presidente de la república y por el jefe del Departamen

46.- Obra citada, art. 621.

47.- Obra citada, art. 622.

to del Distrito Federal, respectivamente.⁴⁸

3).- LA ELECCION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES EN LAS JUNTAS FEDERAL Y LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y EN LAS JUNTAS DE CONCILIACION PERMANENTE.

En el capítulo I del Título XIII de la Nueva Ley - Federal del Trabajo se previene "que cada día 10. de Octu- bre del año par que corresponda, el secretario del trabajo- y previsión social, el gobernador del estado y territorio o el jefe del Departamento del Distrito Federal, publicarán - en el diario oficial de la federación o en el periódico ofi- cial de la Entidad Federativa y en uno de los periódicos de - mayor circulación, la convocatoria para la elección de repre- sentantes".⁴⁹

Este artículo está en relación con los representan- tes del capital y del trabajo, los representantes de los - - trabajadores y de los patrones, de las juntas federales y lo- cales de conciliación y arbitraje y en las juntas de concii-

48.- Arts. citados en la Nueva Ley Federal del Trabajo en re- lación con la obra antes citada del Dr. Alberto Trueba - Urbina. pág. 265 a la 267.

49.- Obra citada, art. 650.

to del Distrito Federal, respectivamente.⁴⁸

3).- LA ELECCION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES EN LAS JUNTAS FEDERAL Y LOCAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y EN LAS JUNTAS DE CONCILIACION PERMANENTE.

En el capítulo I del Título XIII de la Nueva Ley Federal del Trabajo se previene "que cada día lo. de Octubre del año par que corresponda, el secretario del trabajo y previsión social, el gobernador del estado y territorio o el jefe del Departamento del Distrito Federal, publicarán en el diario oficial de la federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en uno de los periódicos de mayor circulación, la convocatoria para la elección de representantes".⁴⁹

Este artículo está en relación con los representantes del capital y del trabajo, los representantes de los trabajadores y de los patrones, de las juntas federales y locales de conciliación y arbitraje y en las juntas de conciliación y arbitraje.

48.- Arts. citados en la Nueva Ley Federal del Trabajo en relación con la obra antes citada del Dr. Alberto Trueba Urbina. pág. 265 a la 267.

49.- Obra citada, art. 650.

liación permanentes, serán elegidos en convenciones que se organizan y funcionan cada seis años y como ya lo había establecido antes cada año par, ahora bien tenemos, que los representantes de los trabajadores son elegidos en dichas convenciones por los delegados que previamente se designan, y así al respecto transcribo de quienes pueden elegir a los representantes de los trabajadores.

I.- "Tienen derecho a designar delegados a las convenciones".

A).- Los sindicatos de trabajadores debidamente registrados.

B).- Los trabajadores libres que se hubieren prestado servicios a un patrón, por un período no menor de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria, cuando no existen sindicatos registrados.

II.- "Serán considerados miembros de los sindicatos los trabajadores registrados en los mismos cuando:

A).- Estén prestando servicios a un patrón.

B).- Hubiesen prestado servicios a un patrón por un período de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria.

III.- "Los trabajadores libres a que se refiere la fracción I inciso B, designarán a un delegado en cada empresa o establecimiento.

IV.- "Las credenciales de los delegados serán extendidas por la directiva de los sindicatos o por la que designan los trabajadores libres".⁵⁰

Los representantes de los patrones, serán designados en las convenciones por los propios patrones o por sus delegados y así transcribió al respecto los párrafos y los incisos de quienes tienen derecho a la selección.

I.- "Tienen derecho a la participación en la elección:

A).- Los sindicatos de patrones debidamente registrados, cuyos miembros tengan trabajadores a su servicio.

50.- Obra citada, art. 652.

B).- Los patrones independientes que tengan trabajadores a su servicio.

II.- Los sindicatos de patrones designarán un delegado.

III.- Los patrones independientes podrán concurrir personalmente a la convención o hacerse presentar mediante carta poder suscrita por dos testigos y certificada por el inspector del trabajo.

IV.- Las credenciales de los delegados serán extendidas por la directiva de los sindicatos".⁵¹

Ahora bien para designar a los representantes del capital y del trabajo ante las juntas de conciliación permanentes para esto citaremos el artículo respectivo:

I.- "La convocatoria indicará la competencia territorial de la junta.

II.- Las convenciones se celebrarán en el lugar de la residencia de la junta.

51.- Obra citada, art. 653.

III.- Tendrán derecho a concurrir a la elección de representantes, los trabajadores sindicalizados o los libres y los patrones que deban estar representados en la junta.⁵²

Como una excepción al principio de que el derecho a elegir solo corresponde a los trabajadores sindicalizados, - los trabajadores libres, en los lugares donde no haya trabajadores organizados, deberán ponerse de acuerdo para designar un delegado común que acreditarán ante el ejecutivo antes del día quince de noviembre de los años pares. Si para entonces no se ha hecho la designación, esta se hará por los gobernadores de los estados y territorios, por el jefe del Departamento del Distrito Federal o bien por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para los patrones independientes "podrán concurrir personalmente a la convención o hacerse representar mediante carta poder suscrita por dos testigos y certificada por el inspector del trabajo".⁵³

52.- Obra citada, art. 664.

53.- Obra citada, art. 663, Frac. III.

El artículo que precede nos habla de los padrones - que deben formar tanto los trabajadores como los patrones; así tenemos que forman los siguientes padrones:

I.- Los sindicatos de trabajadores formarán el padrón de --- sus miembros que satisfagan los requisitos del artículo 652 fracción I inciso a art. ya citado.

II.- Los trabajadores libres formarán el padrón de los trabajadores que participen en la designación del delegado.

III.- Los sindicatos de patrones formarán los padrones de --- los trabajadores al servicio de sus miembros.

IV.- Los patrones independientes formarán los padrones de --- sus trabajadores.

54

Los padrones deberán de contener los datos siguientes:

I.- "Denominaciones y domicilios de los sindicatos de trabajadores y patrones.

II.- Nombres, nacionalidad, edad, sexo y empresa o establecimiento en que presten sus servicios.

III.- Nombre del patrón o patrones, domicilio y rama de la industria o actividad a la que se dedique".⁵⁵

"Los padrones se presentarán en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del estado o territorio o al jefe del Departamento del Distrito Federal, el día 20 de octubre del año de la convocatoria".⁵⁶

Las convenciones para la elección de los representantes del capital y del trabajo en las juntas de conciliación y arbitraje, se llevarán a cabo el día 5 de diciembre de los años pares, y estas son instaladas por el "Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal o por la persona que estos designen".⁵⁷

55.- Obra citada, art. 655.

56.- Obra citada, art. 656.

57.- Obra citada, art. 660 Frac. V.

Una vez instalada "la mesa directiva, se procede al registro de credencial, a la elección de la mesa directiva que se integrará con un presidente, dos secretarios y dos vocales. Cuando queda instalada la mesa directiva se procede a la revisión de las credenciales las cuales podrán ser de--sechadas cuando no reunan los requisitos señalados en los artículos 652 y 653 (antes ya mencionados) o cuando se comprueba que los electores no pertenecen a la rama de la industria o de las actividades representadas en la convención. (Art. 660 Frac. VII Nueva Ley Federal del Trabajo)". Si las credenciales son aprobadas, se procede al nombramiento de representantes de la rama de industria o grupo de trabajos diversos: debiéndose computar los votos e atención al número de trabajadoras que representen los delegados de los trabajadores y de los patrones. "Concluida la elección, se levanta un acta, un ejemplar se deposita en el archivo de la junta, otro se remite a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al gobernador del estado o territorio o al jefe del Departamento del Distrito Federal, y dos se entregarán a los representantes electos, propietario y suplente, a fin de que les sirva de credencial".⁵⁸

58.- Obra citada, art. 660, Frac. IX.

Para dar por concluido este capítulo, de las juntas de conciliación y arbitraje, tanto federales como locales, que como ya lo había dicho con anterioridad me basé en la obra del Dr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, y en los arts. que he transcrito de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo por ser exclusiva de ésta dicho capítulo, y que terminé señalando un inciso importante que es el de las normas especiales para los representantes - y que se refiere tanto a la duración del mandato, a la revocación y faltas.

El Art. 667 de la Nueva Ley Federal del Trabajo es establece "los representantes de los trabajadores y patronos - durarán en su encargo 6 años".

El Art. 669 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, es el que se refiere a la revocación y establece, de acuerdo a las normas siguientes:

I.- "Podrán solicitar la revocación las dos terceras partes de los trabajadores de las ramas de la industria o actividades representadas en la junta especial o los patronos que --

tengan a su servicio dicha mayoría de trabajadores.

II.- La solicitud se presentará al secretario del trabajo y previsión social, al gobernador del estado o territorio o al jefe del Departamento del Distrito Federal.

III.- La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de la mayoría, hará la declaratoria correspondiente y llamará al suplente, a fin de que rinda la protesta legal.

IV.- A falta de suplente o cuando la revocación del nombramiento le afecte, al hacerse la solicitud de revocación, deberán señalarse los nombres de los substitutos.

El art. 668 de la Nueva Ley Federal del Trabajo establece: "El Secretario del Trabajo y Previsión Social, los gobernadores de los estados o territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, conocerán de las renunciaciones de los representantes, aceptándolas o desechándolas, con previa calificación de la causa".

Respecto a las faltas, el art. 670 de la Nueva Ley Federal del Trabajo establece: "Las faltas temporales o definitivas de los representantes, serán cubiertas por los suplentes, a falta de estos o si llamados por el presidente de la junta no se presentan dentro de los 10 días siguientes a requerimiento, el secretario del trabajo y previsión social, el gobernador del estado o territorio o el jefe del Departamento del Distrito Federal, hará la designación del sustituto, que deberá recaer en un trabajador o patrón".⁵⁹

59.- Dr. Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, México 1971, pág. 267 a la 273.

CAPITULO CUARTO

EL LAUDO COLECTIVO

I.- CONCEPTO.

El concepto del laudo colectivo, o como muchos autores suelen llamarle también sentencia colectiva, he de referirme a las siguientes definiciones, que algunos autores - le han dado, y así encontramos:

Alfredo Rocco, en su obra titulada "La sentencia - civil", define a la sentencia o al laudo como suele llamarse le de la siguiente manera "El acto por el cual el Estado, por medio del órgano de la jurisdicción destinado para ello (juez) aplicando la norma al caso concreto, indica aquella norma jurídica que el derecho concede a un determinado interés".⁶⁰

Para Hugo Rocco, coincide con Alfredo Rocco -y define al laudo como "La sentencia es aquel acto por el que el Estado, a través del órgano jurisdiccional destinado a tal fin (juez), al aplicar la norma al caso concreto, declara -- que tutela jurídica concede el derecho objetivo a un interés

60.- A. Rocco, La Sentencia Civil, Trad. Romero Sánchez y López de la Ceda, México, 1944, pág. 105.

determinado".⁶¹

Para el Maestro Enrique Alvarez del Castillo, nos dice "Que como sentencia se ha definido", ya que hablando -- procesalmente se aproxima más en su concepto al "laudo Arbitral".⁶²

De las definiciones expuestas anteriormente, podemos expresarlo de otra manera, el laudo puede ser un acto que en una forma de sigolismo, permite actualizar la declaración general de una voluntad legislativa, a través de la declaración hecha por un juez que ha de aplicar la norma jurídica -- al caso concreto.

Mientras tanto nos encontramos que el laudo arbitral, es la resolución por medio de la cual los árbitros tienen la facultad de fundamentarlo, no solamente en las normas del derecho, sino que tomando en cuenta también las circunstancias que pueden presentarse, en el conflicto y que deben tender a solucionarse.

61.- Hugo Rocco, Derecho Procesal Civil, Trad. F.Y. Tena.Edit. Porrúa, México 1939.

62.- E. Alvarez del Castillo, 2o. curso de Derecho del Trabajo. pág. 9 del Tomo XVII.

Así pues tenemos, que en el laudo o la sentencia, existan normas tanto del orden jurídico, como los principios generales de aplicación e interpretación del derecho y dentro de estos límites el juez debe resolver el conflicto, ahora también en el laudo arbitral, no se encuentran esos límites, ya que el árbitro puede aplicar datos extrajurídicos, como lo son los económicos, políticos y sociales, para poder resolver el conflicto.

Para poder esclarecer la duda que existe en el por qué le llamamos "laudo o sentencia", el catedrático de nuestra facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la UNAM, Prof. Enrique Alvarez del Castillo, nos hace una aclaración de dichos conceptos y así por lo consiguiente afirma "En México hay una verdadera confusión de conceptos que se aplican indistintamente por el mismo tribunal y que, además, se compeñan hasta alcanzar verdaderos contrasentidos terminalógicos que no corresponden a la naturaleza de cada una de las instituciones tratadas y así; por arbitraje, por laudo arbitral, entendemos sentencia de derecho y por cuanto a los verdaderos laudos que las juntas debían de pronunciar en el caso de conflictos económicos en materia de trabajo, entende

mos sentencias y así las denominamos. Entonces, lo que corresponde al laudo, lo llamamos sentencia y a la sentencia la llamamos laudo".⁶³

Para concluir con esye inciso, transcribiré dos -- ejemplos muy importantes respecto al laudo o sentencia, y el segundo por otra parte será el del laudo arbitral. Y así nos dice el prof. Enrique Alvarez del Castillo, en su obra de de recho laboral.

"En el caso de un conflicto jurídico que se suscite en ocasión del despido de un trabajador, por faltas injustificadas al trabajo, la junta, el juez, tiene que realizar exclusivamente la aplicación de una disposición de la Ley. En efecto, atendiendo a la fracción X del art. 47 de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, el patrón podrá rescindir el contrato de trabajo cuando tenga el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada". Ahora bién el juicio se llevará a cabo de la siguiente manera.

63.- E. Alvarez del Castillo, obra citada. pág. 16 del Tomo XII

El trabajador entablará una demanda, pidiendo la reinstalación de su empleo o el de la indemnización correspondiente, alegando que fué despedido injustificadamente. Por otra parte el patrón, no aceptará dicha responsabilidad, supuesto que rescindió el contrato, ya que el trabajador faltó por más de tres veces a su trabajo, en el lapso de un mes. En cuanto a las pruebas el trabajador tratará de desvanecer el hecho, que el patrón ha de demostrar, afirmando que faltó a su trabajo, con el simple hecho de que le había dado aviso al patrón. Por su parte el patrón hará hincapié y afirmará que dicha justificación que el trabajador pretende haber llevado a cabo, dirá que dichas justificaciones no se llevaron a cabo ante él por lo que no pudo justificarlas. Pues bien — toca a la junta saber si es justificado el despido, atendiendo a lo que dispone la fracción antes mencionada, para poder fundar en ella su laudo y condena al trabajador. Pero por otra parte si el despido es injustificado condena al patrón a la reinstalación o indemnización a que haya lugar. Para ambos casos se haya la jurisdicción, ya que de lo que se trata es la aplicación del derecho.

Como segundo ejemplo estableceremos el siguiente:

"La revisión del contrato colectivo de trabajo solicitada por un sindicato a una empresa. Si la solicitud de revisión, exige el sindicato que el tabulador de salarios se aumente a un 50% que en vez de una escuela, que la empresa sostiene para la educación de los hijos de los trabajadores se sostengan dos; que la ayuda de \$20.00 M.N. que por trabajador otorga la empresa, al mes, para el sostenimiento de una clínica que el sindicato tiene para su trabajadores, se aumente a \$40.00 M.N. Por su parte la empresa se defiende diciendo que le es imposible contratar esas prestaciones, supuesto, que, por lo que respecta a la primera de ellas, esto es, el aumento del 50% aludido, no puede otorgarlo, en razón de las costas del mercado de la misma producción, etc., por cuanto a la segunda prestación citada, sostiene que exigirisele que sostenga otra escuela, es absurdo, en virtud de que no habrían alumnos para ella, toda vez que, con la escuela existente, bastaría cuando aún tiene cupo, o si es necesario impartir las instalaciones de la escuela existente o, en todo caso, que ya se necesita la segunda escuela y atendiendo a la imposibilidad de la propia empresa para solventar ese gasto, haciéndole ver al sindicato, que el Estado se puede encargar de dicha construcción toda vez que es una de las atribuciones -

del mismo Estado, el dar satisfacción a la necesidad Pública de la educación, y, por último, por lo que respecta a la prestación del aumento para la ayuda del sostenimiento de la clínica, sostiene así mismo la empresa, que esa ayuda no se justifica, esto es, que ese aumento no se justifica supuesto — que, con \$20.00 M.N. que la empresa dá para tal fin por cada trabajador en un mes, basta y sobra para el sostenimiento de dicha clínica, o que las medicinas no han aumentado en su — costo, etc.

Para llegar a la resolución del conflicto planteado con anterioridad, nos damos cuenta, que las normas de que — disponen las juntas no son suficientes para resolverlo; por lo que es necesario tomar en consideración tanto factores — económicos y sociales que deben tener una relación con el caso planteado; por lo que la empresa tiene que considerar si resiste ese aumento de salarios y en que medida, y también — tomando en cuenta, la medida en que sea necesaria la escuela o ya sea construida como un servicio público por el Estado, en fin vemos que se deben tomar una serie de medidas o una — serie de factores jurídicos, para poder llegar a resolver el caso concreto. De aquí que el laudo es una norma que arbitra

el conflicto, y en las que se debe saber cuales son las que resuelven las relaciones entre sindicato y empresa.

Del ejemplo planteado nos damos cuenta, que existe un verdadero laudo arbitral y no una sentencia. Por lo tanto no corresponde a la jurisdicción, ya que no es una interpretación ni la aplicación de normas concretas existentes, sino que su aplicación corresponde a la creación o producción de normas que tienden a solucionar el caso planteado".⁶⁴

2.- NATURALEZA.

Pues bien hemos de darnos cuenta que el laudo colectivo, no es un activo jurisdiccional, sino que es el resultado de la aplicación o de la interpretación de las normas jurídicas existentes, ya que no se resuelven en ella problemas de derecho, pues bien cabe preguntarnos ¿Cuál es su verdadera naturaleza?

Para conocer la naturaleza del laudo colectivo, he

64.- E. Alvarez del Castillo, Obra citada. págs. 13 a 15, Tomo XII.

de partir de las fuentes del derecho del trabajo. En el derecho del trabajo la ley no es la fuente suprema, a la que deben de limitarse y sujetarse la actividad de las juntas de conciliación y arbitraje como órganos encargados de resolver las controversias entre patrones y trabajadores. Es verdad que no pueden fallar en contra de la ley, pero si fuera de ella cuando es un beneficio de la clase trabajadora para mejorar las condiciones de trabajo. Por lo tanto es la ley, el punto de partida para que las demás fuentes vengán a mejorar sus beneficios.

El principio fundamental en que descansan las fuentes en materia de trabajo, es la protección de la clase trabajadora, para verificar esto, es el artículo 123 constitucional el que nos señala no el mínimo ni tampoco el máximo, de las garantías de los trabajadores, otras fuentes laborales pueden ir más allá del mínimo legal imponiendo condiciones de trabajo superiores a los que se encuentran establecidos ya sea en la Constitución o en nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo como en el caso del contrato individual y el colectivo.

Respecto a los contratos individuales, la voluntad patronal es la que influye en la consecución del mejoramiento. En los contratos colectivos, la presión de los trabajadores es la que ejerce sobre los patrones; y esto es lo decisivamente va a influir en el beneficio. Pero se puede presentar el caso, en que los patrones se resisten a la actitud --presionadora de la clase trabajadora, ya sea a la celebración o a la revisión en su caso, del contrato colectivo del trabajo, entonces los trabajadores pueden acudir al arbitraje de la junta de conciliación y arbitraje, planteando un conflicto de carácter económico, cuya tramitación procesal --engendrará una resolución, ya que cuyo conflicto no se pudo arreglar por un acuerdo de las partes. Los trabajadores pueden exigir ante las juntas de conciliación y arbitraje, mejores condiciones de trabajo superiores a las consignadas en --la ley y en los mismos contratos colectivos. Concesión que --las juntas pueden llegar a satisfacer, siempre y cuando modifiquen el orden jurídico existente, y cuando la necesidad de los trabajadores sea evidente y cuando las posibilidades del capital así lo permitan.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que las juntas de conciliación y arbitraje, no siempre tienden a mejorar el

beneficio de la clase trabajadora, es así en efecto como sucede, en el caso de los conflictos de trabajo de carácter jurídico; esto es, aplican el derecho tal y como existe, sin crearlo ni modificarlo en beneficio de cierta clase. Ahora bien si las juntas de conciliación y arbitraje no pueden -- crear ni modificar el orden jurídico existente al resolver -- los conflictos laborales de carácter jurídico, se puede observar entonces la influencia de la teoría de las fuentes -- del Derecho del Trabajo, en el trámite jurisdiccional para resolver dichos conflictos, por ejem., un contrato individual que haya superado las condiciones de trabajo contenidas en la ley, las juntas de conciliación y arbitraje deben dejar de aplicar ésta, y deben resolver con orme a las cláusulas del contrato en todo aquello que implique un beneficio -- para el trabajador. También puede existir el caso que en los conflictos jurídicos, las juntas de conciliación y arbitraje, se encuentran que al lado de la ley, existe una costumbre, que mejora los beneficios que para el trabajador se hayan contenidas en la ley, deben entonces ceñirse a la aplicación de las normas consuetudinarias y pasar sobre los preceptos establecidos por la ley.

Ótase entonces la influencia de las fuentes del derecho del trabajo, en el aspecto jurisdiccional para la resolución de los conflictos de trabajo de carácter jurídico, y son las juntas de conciliación y arbitraje, las que deben resolver las controversias jurídicas de trabajo, mediante la aplicación de la costumbre preferentemente cuando ésta mejore las condiciones de trabajo estipuladas por la ley.

Así pues tenemos que la mayor validez de la ley con relación a los conflictos laborales jurídicos, deriva de la obligación de las juntas de conciliación y arbitraje, en el que debe aplicar forzosamente su convencimiento y su resolución de este tipo de controversias, o al menos que en caso especial al lado de la ley existan otras normas aplicables que contengan mayores beneficios para la clase trabajadora, pero al fin y al cabo constituyen parte del orden jurídico-positivo existente y que desvirtúan la naturaleza jurisdiccional de la función que desarrollan las juntas al decidir otros conflictos.

Ahora bien cuando se trata de resolver controversias de trabajo de carácter económico, las juntas de conciliación

liación y arbitraje, disminuyen la validez de la ley, ya — que éstas no aplican, sino que crean los mismos derechos reguladores de las futuras relaciones de trabajo. Todo esto — nos hace ver en una forma clara la diferencia que existe entre dichas resoluciones que en uno y en otro caso se dictan por las juntas, al resolver tanto los conflictos laborales — jurídicos, como los conflictos laborales de carácter económi— co; y así tenemos que en el primer caso el laudo que se dic— ta es un acto jurisdiccional y en el segundo caso, el laudo se aproxima más a la expresión legislativa.

Por lo antes expuesto he de atreverme a afirmar — que la resolución que dictan las juntas de conciliación y ar— bitraje en los conflictos de trabajo de orden económico y — que generalmente se conoce como Laudo Colectivo, es una ver— dadera fuente formal del derecho del trabajo, ya que en las— funciones del Estado, materialmente se identifica con la fun— ción legislativa, ya que es un acto de creación de derecho— autónomo.

Existe una vinculación respecto al contrato colec— tivo de trabajo, y el laudo colectivo, y establezco dicha — vinculación basándome en lo que al respecto nos dice el Dr.

Mario de la Cueva. "El contrato colectivo de trabajo adviene a la vida jurídica por dos procedimientos distintos, acuerdo de las partes y laudo colectivo. Cuando el empresario se niega a celebrarlo o no acepta las condiciones expuestas por los trabajadores, pueden éstas acudir a la huelga o a las juntas de conciliación y arbitraje para que, previo un procedimiento especial, se fije el elemento normativo del contrato colectivo".⁶⁵

Es indudable que la investigación realizada de la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, ha sido y es una de las cuestiones más discutidas en el derecho del trabajo. Expondré de una manera breve la idea que sostiene el Dr. Mario de la Cueva, ya que tiene una íntima conexión con el problema que tratamos y así sostiene tres aspectos fundamentales que son:

I.- El contrato colectivo de trabajo es una institución del Derecho Público.

II.- El contrato colectivo de trabajo es una Fuente Autónoma del Derecho Objetivo.

65.- Mario de la Cueva, obra citada. pág. 621.

III.- El contrato colectivo de trabajo es un Derecho de Clase.

Voy a referirme solamente al segundo aspecto, o sea al contrato colectivo de trabajo como una Fuente Autónoma de Derecho Objetivo. Para el Dr. Mario de la Cueva, el contrato Colectivo de Trabajo, es una fuente formal, ya que la esencia de éste es un elemento normativo. Afirma que la posición contractualista, no es aceptable porque "La extensión de la idea de contrato es lícita en la medida en que se conserven los principios fundamentales, no tiene caso analogar el contrato colectivo de trabajo a la noción de contrato, si la legislación sobre éste no habrá de aplicarse al contrato colectivo". ⁶⁶

Por otra parte, al contrato colectivo de trabajo, no le interesa en ocasiones, la voluntad de las partes, ya que su esencia es la normación general de las condiciones de prestación de servicios, no importando quien las fije, y así tenemos como en el caso de los Laudos Colectivos, dictados por las juntas de conciliación y arbitraje, ya que son verdaderos contratos colectivos con carácter obligatorio y en general - para todos dentro de la empresa y en los cuales no existe -

ningún acuerdo de voluntades para crear un Contrato Colectivo de Trabajo.

El Dr. Mario de la Cueva afirma: "El Laudo Colectivo produce, para los trabajadores de la empresa, los mismos efectos del contrato colectivo. Pues bién creemos que no es posible afirmar con seriedad que el laudo colectivo equivale a un contrato de derecho civil y sí, en cambio, se transforma, en cuanto a sus efectos, en un contrato colectivo de trabajo".⁶⁷

Agrega el Dr. Mario de la Cueva, "El contrato colectivo de trabajo, se puede caracterizar diciendo que: Es una fuente autónoma de derecho objetivo. Es la norma jurídica creada autónomamente por las organizaciones de trabajadores y por los patronos para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas en que representan un interés jurídicamente protegible".⁶⁸

De lo antes expuesto, se desprende que el contrato colectivo de trabajo es una fuente de derecho al lado de la Ley, y a diferencia de ésta sólo tiene aplicación en una o

67.- M. de la Cueva, obra cit. Tomo II, pág. 621.

68.- M. de la Cueva, obra cit. Tomo II, pág. 623.

varias empresas determinadas. De la misma manera, el Laudo - Colectivo, constituye una fuente formal del derecho de trabajo, una fuente de normas reguladoras de las futuras relaciones de trabajo entre trabajadores y patrones de una o varias empresas.

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

"Consideramos un conflicto económico por revisión de un Contrato Colectivo de Trabajo. Ante la proposición sindical de nuevas condiciones de trabajo en una empresa y modificación de las existentes, el patrón se opone por considerar que la empresa no puede satisfacer el nuevo orden; tramitando el conflicto la junta tiene que convertirse, en sustitución de las partes, en el árbitro que componga la relación, que dicte el Contrato Colectivo de Trabajo factible entre las partes. Para ello tendrá que crear nuevas normas, modificar las presentes, con vista en la situación general de la empresa; no hace la junta de conciliación y arbitraje aplicación de derecho creado en su laudo.

La conclusión a que se llega es sencilla. El laudo colectivo participa de la misma naturaleza del contrato colectivo de trabajo. Es una verdadera fuente de Derecho Autónomo del Trabajo, este carácter, no lo pierde por el hecho de que la creación del derecho corresponda la junta en substitución de las partes que se negaron a componer conciliatoriamente su derecho.

Lo mismo ocurre cuando el patrón es el que reclama la modificación del orden existente en la empresa por -- reajuste de las condiciones de trabajo; al faltar el acuerdo entre las partes, el nuevo derecho de la empresa será im puesto por el Laudo Colectivo de la Junta".⁶⁹

Y así tenemos que el laudo Colectivo, el acto de las juntas de conciliación y arbitraje solucionador de los conflictos económicos de trabajo, acto en el que se precisan las condiciones en el que se presentan los servicios de los trabajadores en el presente y en el futuro en determina da empresa, es un acto creador de un orden jurídico nuevo -- que resulta del estudio realizado a través de la situación

69.- E. Alvarez del Castillo, obra cit. Tomo XVII. pág.11.

económica de las partes, del costo de la vida, de las circunstancias particulares del caso en que se dicte.

El maestro Luigi de Litala en su obra "Derecho Procesal del Trabajo", del contenido de los Laudos Colectivos—afirma:

"El laudo colectivo está destinado a componer la controversia de naturaleza colectiva, esto es, el conflicto de los intereses entre categoría y por consiguiente, así como el contrato colectivo de trabajo no contiene más que mandatos abstractos, dirigidos en las controversias para la formación de nuevas condiciones de trabajo, a constituir la —norma imperativa para las relaciones de trabajo, a constituir la norma imperativa para las relaciones singulares, a suplir el reglamento de las relaciones de trabajo, cuando el mismo sea inidóneo y deba ser transformado bajo la presión del estado hecha, y dirigidas fundamentalmente, a completar la regulación insuficiente.

El Laudo Colectivo, desde el punto de vista substancial constituye una ley en sentido material, conteniendo

normas jurídicas abstractas".⁷⁰

Finalmente vamos a ver como un acto procesal, alaudito colectivo que si se tratara de analogarla con otro tipo de sentencias, veremos que se asemeja más a la noción de la sentencia constitutiva, esto es, a aquellas que sin limitarse a la mera declaración de un derecho y sin establecer una condena al cumplimiento de una prestación, crean modifican o extinguen un estado jurídico. Alfredo Rocco, en su obra "La Sentencia Civil" establece:

"Son sentencias declarativas aquellas que se limitan a declarar pura y simplemente la existencia o inexistencia de un derecho. Las sentencias constitutivas, son las que requieren la intervención del juez para actualizar algún hecho o derecho, potestativo del actor. Y, son sentencias de condena, aquellas que imponen el cumplimiento de una prestación, ya sea positiva o negativa".⁷¹

He afirmado que si como fenómeno procesal el Laudo Colectivo puede, acaso, analogarse con la sentencia constitu

70.- L. de Litala, Derecho Procesal del Trabajo. B.Aires 1939 Tomo I. pág. 195.

71.- A. Rocco. La Sentencia Civil, obra cit. pág. 4.

tiva, es porque en el derecho común, aún cuando ni en la ley, se encuentra la norma aplicable a ciertos casos concretos, debe el juez acudir a las restantes fuentes; formales; pero — cuando aún esas fuentes revelan su insuficiencia, tendrá que aceptarse la facultad en el juez de ensanchar el ordenamiento normativo positivo, llenando las lagunas, con la creación de las nuevas reglas que pueden ser aplicadas a cada caso. Y es ahí precisamente el punto de contacto que me autoriza a — afirmar lo dicho. Pero mientras en el derecho común, la elaboración de derecho a través de la sentencia constituye una excepción que solo se produce en el caso especialísimo de insuficiencia de las normas jurídicas vigentes. En el Derecho del Trabajo, el Laudo Colectivo es en todo caso creación de derecho.

Refiriéndome a su alcance jurídico, del Laudo Colectivo, de acuerdo a la extensión en su campo de aplicación, no solamente abarca a los trabajadores promoventes del conflicto, sino a los que permanecieron alejados de éste, afecta no solamente a los trabajadores sindicalizados sino también a los que no estén. Esta extensión en su aplicación del Laudo Colectivo, es consecuencia de los principios iguales— de trabajo para todos los trabajadores que pertenezcan a una

empresa.

Para concluir con este interesante capítulo del -- laudo colectivo, que creo no haber resuelto, a mi satisfacción ya que mi insuficiencia y la poca experiencia que tengo, no me permiten entrar al fondo de su complejidad.

Ahora bien establece el "grado de obligatoriedad" del laudo colectivo en las legislaciones extranjeras, tenemos que existen dos sistemas el primero, tenemos que hace -- depender la obligatoriedad de un acto ajeno a la junta arbitral, cuyo acto consiste en la sumisión previa o en la -- aceptación de una resolución de los interesados.⁷²

Respecto al segundo sistema, la obligación jurídica no se somete a la decisión arbitral de otro acto ajeno, sino que pasando sobre la voluntad de las partes, se impone autoritariamente las mismas en el cumplimiento estricto de la de cisión.⁷³

Respecto al primer sistema y teniendo como requisi to necesario para la obligatoriedad de la sentencia, ya sea

72.- Inglaterra, Canada, EE UU., Bélgica, Sueca, etc.

73.- Australia y Nueva Zelandia.

la aceptación de la decisión por las partes, o la sumisión--
previa de éstas, el ámbito de su aplicación del fallo arbi--
tral no debe extenderse más allá de los interesados a quie--
nes afecta. El alcance del Laudo Colectivo, está pues limi--
tado a las partes en conflicto, en los estados que rehusan -
intervenir autoritariamente en la regulación de las condicion
es de prestación de servicios.

En el segundo sistema, los países que lo siguen no
refieren la obligatoriedad de las decisiones arbitrales a la
voluntad de sometimiento de las partes manifestadas antes o--
después del pronunciamiento del fallo, el orden jurídico --
creado su influencia cae sobre las partes, independientemente
de que acepten o no ya que el cumplimiento de las obligacion
es que contiene el Laudo Colectivo, está garantizado por med
idas de diversa índole pueden ser como la multa hasta el enc
arcelamiento.

Con lo antes expuesto se demuestra que la obligator
iedad de los Laudos Colectivos, son distintos, en los dos--
sistemas de las legislaciones mencionadas, y en aplicación -
tienen variación de acuerdo con la diversidad de sus princin

pios. Por lo que en el primer sistema, tenemos la concurrencia de la libre voluntad de los interesados, la que ha de influir para la producción de los efectos jurídicos. En el segundo sistema tenemos, que es el Estado el que impone las normas reguladoras, independientemente del consentimiento de las partes y no solamente en razón de los intereses de éstas, sino que incluye los intereses tanto de la Sociedad como del Estado.

Respecto a nuestra legislación mexicana, cuando -- las partes, someten al conocimiento y resolución de las juntas, sus diferencias de carácter económico-colectivos, la de cisión que dictan estos organismos arbitradores, es obligatoria. En nuestra constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su fracción XXI del artículo 123, se plantea la siguiente hipótesis, de que cuando el patrón o los trabajadores se nieguen a someter sus conflictos al arbitraje de la junta o el de aceptar el laudo pronunciado por ésta. La citada fracción impone en ambos casos, que relativamente al patrón se hacen consistir en la determinación del contrato de trabajo y el pago al trabajador de tres meses de salario por concepto de indemnización, además de la responsabilidad que resulte del conflicto; con respecto a los trabajadores, la sanción consiste solo en la ruptura del contrato

de trabajo.

"Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo".⁷⁴

De la redacción de esta disposición constitucional se puede pensar, que en verdad, no se trata de una facultad que la ley concede a las partes interesadas para hacer a un lado la obligatoriedad los laudos arbitrales, es más bien el establecimiento de una sanción para el caso de incumplimiento, y que si no es tan enérgica como las instituídas para las legislaciones que presiden el arbitraje obligatorio, no deja de ser sanción.

Por otra parte, observamos que esta disposición constitucional, tiene su razón de ser, ya que no sería posible obligar al patrón a seguir la explotación de su empresa-

74.- Constitución Política Mexicana, Art. 123, fracción XXI,

si ésta es completamente improductiva, y tampoco se podría, r presionar a los trabajadores para que estos presten su fuerza de trabajo.

Para dar por concluído con este interesante capítulo del Laudo Colectivo, transcribo un resumen de la siguiente tesis que fué sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su conflicto obrero-patronal acaecido en los Ferrocarriles Nacionales de México:

"El patrono que despida a un obrero, sin causa justificada, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La obligación impuesta en este caso al patrono es un derecho alternativo a favor del trabajador, de acuerdo con lo que dispone la fracción XXII del artículo 123 Constitucional. Ahora bién, lo dispuesto en la fracción XXI del mismo artículo, no concede al patrono la facultad de negarse a aceptar el laudo de la respectiva junta de conciliación sino que establece que su resistencia tiene como sanción, el pago de tres meses de salario al obrero, por vía de indemnización además de las responsabilidades que le-

resulten del conflicto; de modo que el arbitraje no es facultativo, sino obligatorio".⁷⁵

75.- Semanario Judicial de la Federación, Tomo XXVII, pág. 393.

C A P I T U L O Q U I N T O

EL LAUDO COLECTIVO,-- VISTO A TRAVES DE LA TEORIA INTEGRAL

Como hemos de observar la creación de la Teoría Integral según las explicaciones del Doctor Alberto Trueba Urbina como tanto en su cátedra, como en sus obras, artículos y conferencias, no es obra suya del Constituyente de Querétaro, quien en sus debates sobre el problema del trabajo virtió los principios en que se basan dicha teoría integral ya que fué su dedicación y estudio las que hicieron posible tal descubrimiento. Aunque era ya existente en los diarios del debate del Constituyente.

Todo el mérito del descubrimiento de la teoría integral, corresponde al Dr. Alberto Trueba Urbina, a la cual ha dado forma y fuerza con argumentos irrefutables. Ya que nadie le había prestado la atención necesaria para poder lograr extraer de ellos los principios que vendría a proteger a la clase trabajadora.

Tomando como referencia la Teoría Integral que nos explica las relaciones Sociales del Artículo 123, a los que el Doctor Alberto Trueba Urbina llama "Preceptos revolucionarios" y que a la vez nos explica sus leyes reglamentarias a los que califica como "Productos de la Democracia Capitalista," es de suma importancia para todos aquellos defensores

de la clase trabajadora y es por medio del Estudio de esta Teoría por la que se puede llegar a conocer su verdadero sentido del Artículo 123 ya que su origen tiende hacia la defensa, protección y hacia una verdadera reivindicación de la clase trabajadora, pero con el transcurso del tiempo dicho Artículo se ha ido desvirtuando, tanto por las reformas hechas al texto Constitucional como también a su interpretación así también a su reglamentación. Para continuar con el desarrollo de este Capítulo seguiré las ideas expuestas por el descubridor de esta Teoría, a la cual he de adherirme por considerar que ha encontrado la verdad histórica en los Diarios de los debates del Congreso Constituyente.

Como primer término, nos encontramos a la Teoría Integral como divulgadora del contenido del Artículo 123 en la que se encuentra plenamente identificada el Derecho del Trabajo con el Derecho Social, este Derecho es de reciente creación a venido a romper los moldes tradicionales en que se ha clasificado e Derecho Público y Privado. Pero aún así vemos que en la actualidad que haya autores defensores de esta clasificación dualista. Nosotros estamos de acuerdo con la tesis -

del Doctor Alberto Trueba Urbina que sostiene que: "La clasificación del Derecho Público y Privado se ha superado con el advenimiento de nuevas disciplinas Jurídicas así como el Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, que por esencia revolucionaria no pertenecen a uno y otro, sino a una nueva rama del Derecho, el Derecho Social, que se caracteriza por su función dignificadora, protectora y reivindicadora de todos los débiles y específicamente de la persona humana que trabaja".⁷⁶

Ahora bién la Teoría Integral sostiene que: "El Derecho del Trabajo es Derecho de luc.a de clases, como tal, es un estatuto dignificador de todos los trabajadores; obreros, empleados públicos y privados, jornaleros, domésticos, artesanos, taxistas, profesionales, técnicos, Ingenieros, peloteros, artistas, etc., sus preceptos están destinados a compensar la desigualdad económica entre éstos y los propietarios de los bienes de la Producción o aquellos que explotan o se aprovechan de los servicios de otros. Todos los contratos de prestación de servicios que el Código Civil son con--

76.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, México 1970, pág. 116.

tratos de Trabajo".⁷⁷

Para hacer mas exacto en la aseveración de este conocimiento nos encontramos con el dictámen que realizó y presentó la Comisión sobre Capitulo del Trabajo, del 23 de enero de 1917, en el que se estableció: "La legislación no debe limitarse al trabajo del carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados comerciales, artesanos y domésticos. En consecuencia puede suprimirse la clasificación hecha en la Fracción I".⁷⁸

Todas estas se llegaron a manifestar en el artículo 123 y que de una manera textual expresa lo siguiente:

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas-- de los Estados deberán expedir leyes sobre el Trabajo, fundadas en las necesidades 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-

77.- Trueba Urbina Alberto, obra citada, pág. 117.

78.- Obra citada, 1916-1917, págs. 832 y 1213.

tratos de Trabajo".⁷⁷

Para hacer mas exacto en la aseveración de este conocimiento nos encontramos con el dictámen que realizó y presentó la Comisión sobre Capítulo del Trabajo, del 23 de enero de 1917, en el que se estableció: "La legislación no debe limitarse al trabajo del carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo el de los empleados comerciales, artesanos y domésticos. En consecuencia puede suprimirse la clasificación hecha en la Fracción I".⁷⁸

Todas estas se llegaron a manifestar en el artículo 123 y que de una manera textual expresa lo siguiente:

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas-- de los Estados deberán expedir leyes sobre el Trabajo, fundadas en las necesidades 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-

77.- Trueba Urbina Alberto, obra citada, pág. 117.

78.- Obra citada, 1916-1917, págs. 832 y 1213.

manera general todo contrato de trabajo".⁷⁹

De dicho párrafo en su parte final lo encontramos estipulado en nuestra Constitución actual de una manera ya modificada ya que se entiende que en el derecho del trabajo, "protege y reivindica a todo aquel que preste un servicio personal a otro mediante una remuneración". "El derecho del Trabajo y su Norma procesal son instrumentos de lucha de la clase trabajadora y de sus asociaciones profesionales o sindicatos para la defensa de sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones económicas, y para la reivindicación de sus derechos, que necesariamente lleva a la transformación del régimen Capitalista en forma mediata. También por su naturaleza de derecho de clase de los trabajadores excluye radicalmente su protección y tutela a la otra clase social contra la cual lucha, o sea los poseedores o propietarios de los bienes de la producción".⁸⁰

79.- Obra citada, 1916-1917, págs. 832 y 1213.

80.- Trueba Urbina Alberto, obra citada, pág. 117.

El pensamiento de los Legisladores de 1917, tendía a que la protección del trabajador fuera muy amplia, que pretendía abarcar a todo aquel que prestara un servicio personal, a cambio de una remuneración. Pero para nuestra fortuna, no se ha podido llegar a la realización de dicho pensamiento, ya que son las leyes reglamentarias las que han excluido, sistemáticamente a diversas clases de trabajadores, y toca a la Nueva Ley Federal del Trabajo, reglamentar todo esto aunque no comprendiendo la reglamentación de algunos trabajos que los requieren por su naturaleza especial, influye sin embargo la de algunos trabajos que no comprendía la Ley anterior, y así encontramos como a los Deportistas, Profesionales, Actores, Agentes de Comercio, etc.

Con lo anteriormente expresado, se puede comprender que el Derecho Social establecido en el Artículo 123, — constituye para la clase explotada un mínimo de garantías sociales, dichas garantías deben de considerarse como el punto de partida, para poder conceder al trabajador los mayores — beneficios posibles es la base podríamos decir para mejorar la condición económica del trabajador, si es que también los Patrones o los dueños de las Empresas tienen un espíritu más

humanitario con los trabajadores. El fin que se persigue en el Artículo 123, es lograr el mejoramiento de las clases — económicamente débiles, y hacia un cierto bienestar social en una función niveladora, para esto las normas del múlti— ple artículo citado, deben ser irrenunciables e imperativas, que es de suma importancia que dichas normas tengan estas — características, pues con ella se aseguran el cumplimiento — de las mismas. Ya que si se pudieran renunciar no se cumpliría con su objetivo, en tal caso la parte más fuerte —Capita lista—Obligatoria a la más debil —Trabajador—. A renunciar a sus derechos, por lo que se haría de una manera negativa la legislación que favorece al trabajador.

Respecto al contenido del artículo 123, nos encontramos no solamente a las normas protectoras sino también a las reivindicatorias que son "aquellos que tienen por finali— dad, recuperar en favor de la clase trabajadora lo que por — derecho le corresponde, en razón de la explotación de la mis— ma en el campo de la misma en él de la producción económica, esto es, el pago de la plusvalía desde la colonia hasta nues— tros días, lo cual trae consigo la socialización del capi — tal, porque la formación de éste fue originada por el esfuer—

zo humano".⁸¹

Los derechos reivindicatorios, que al lado de las normas protectoras integran el artículo 123, son: el derecho a la participación de utilidades, el derecho de asociación profesional y el derecho de huelga.

Haciendo referencia a lo que se refiere a los tribunales de trabajo la teoría integral sostiene que: "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje de la burocracia conforme al artículo 123, constitucional, son tribunales sociales que ejercen la función jurisdiccional laboral, debiendo tutelar a los trabajadores en el proceso, para compensar la desigualdad real que existe entre éstos y sus patronos, no basta que apliquen la norma procesal eso amerita, sino que es necesario que la interpreten equitativamente con sentido tutelar y reivindicatorio de los trabajadores".⁸²

Finalmente nos establece el Doctor Trueba Urbina,-

81.- Trueba Urbina Alberto, obra citada, pág. 236.

82.- Trueba Urbina Alberto, obra citada, pág. 249.

"en su obra, en la Cátedra y exacátedra, en conferencias y en diálogos con estudiosos redescubriendo el Artículo 123, en el que se consigna tanto las normas igualadoras y dignificadoras, en una palabra proteccionistas de los trabajadores, así como también los derechos reivindicatorios encaminados a consumir la Revolución Proletaria que de acuerdo con nuestra Constitución Social solo implicaría el cambio de la estructura económica, socializando las empresas y el Capital, por no haberse conseguido por medio de la evolución Jurídica, pues ni la Legislación ni la Jurisdicción del Trabajo lo han logrado hasta hoy, ni se lograrán con la nueva Ley Laboral de 1970".⁸³

Ahora bien como lo hemos observado lo que se busca en la Teoría Integral es el de hacer Justicia a la clase trabajadora reconociéndole los derechos que ya tiene y le pertenece, y tratando de que por todos los medios se hagan cumplir. La labor que ha realizado el Doctor Alberto Trueba Urbina es hacer que los juristas fijen su atención en el contenido del Artículo 123 y en su verdadera interpretación lo que ha de venir a traducirse en un gran provecho para la

83.- Trueba Urbina Alberto, obra citada, pág. 221.

clase trabajadora, ya que la interpretación que nos da de la Teoría Integral viene a beneficiar grandemente a la clase -- trabajadora.

Para concluir con este capítulo de la Teoría Integral citaremos el concepto que de esta se deriva de los que es el Derecho del Trabajo, "Derecho del Trabajo, es el conjunto de principios normas e Instituciones que protegen, dignifican y tienden a relvindicar a todos los que viven de -- sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico socializar la vida humana".⁸⁴

84.- Trueba Urbina Alberto, obra citada, pág. 135.

CONCLUSIONES

I.- Para llegar a definir a los conflictos de trabajo, me he permitido completar la definición del maestro Cepeda Villa-- rreal el cual no nos indica los tipos de relaciones de trabajo, ni los sujetos ni los motivos de las controversias, completare dicha definición, con la del maestro Mario de la -- Cueva, cuya definición establezco de la siguiente manera:

"Son los conflictos de trabajo, la conciencia de -- dos o más derechos o deberes incapaces de ser ejecutados o -- acatados simultáneamente en una o más relaciones individua-- les o colectivas de trabajo, con motivo de la formación, mo-- dificación o cumplimiento de las relaciones individuales o -- colectivas de trabajo y que se susciten entre trabajadores y patrones, solamente entre aquéllos o únicamente entre és-- tos".

II.- La clasificación que se hace de los conflictos obrero-- patronales de trabajo, los encontramos tanto individuales como colectivos. Los individuales siempre son jurídicos, y los collectivos pueden ser jurídicos o económicos.

III.- Respecto al criterio de distinción que existe entre los conflictos individuales y los colectivos de trabajo, radican

en su tipo de interés contravertido; y así tenemos que los individuales son aquellos que solamente afectan a, los intereses particulares de una o más personas, y serán colectivos, los que solamente afectan la vida misma de las instituciones del derecho del trabajo conocidas como el sindicato y el contrato colectivo de trabajo.

IV.- La distinción entre los conflictos jurídicos y económicos de trabajo, radica en que los jurídicos versan sobre la interpretación y aplicación del derecho existente, tocante a los económicos, su solución se apoya en consideraciones fundamentalmente económicas, que traen consigo la creación de nuevas normas que regularán en el futuro las relaciones de trabajo, por lo que en mi opinión muy particular afirmó que esto constituye la esencia dinámica del derecho positivo como una verdadera fuente formal.

V.- En nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, existen dos procedimientos para resolver los conflictos laborales, y así tenemos al ordinario que se aplica en los conflictos individuales y colectivos jurídicos de trabajo, y el especial para resolver las contraversias colectivas económicas de trabajo por lo que considero que dichos procedimientos deben tender

a una equidad entre las partes ya que esto es la esencia social que en un sin número de ocasiones de hecho no se aplican.

VI.- Respecto a la naturaleza de la función que ejercitan las juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver las controversias individuales y colectivas jurídicas de trabajo, es diferente respecto de la que realizan al resolver los conflictos económicos colectivos, ya que los conflictos jurídicos-- se solucionan interpretando y aplicando el derecho existente realizando de esta manera una función jurisdiccional, mientras que en los conflictos económicos, su criterio es fundamentalmente económico, y constituye de esta manera la resolución que se dicta, y es una verdadera fuente de derecho, ya que en ella se manifiesta la creación de preceptos que regularán las relaciones futuras de trabajo, en una o más empresas.

VII.- Es de mi opinión establecer que el laudo colectivo, no es un acto jurisdiccional, sino que es una verdadera fuente de derecho, en cuanto significa la creación de normas que se aplicarán a todos los trabajadores presentes y futuros de -- una o más empresas independientemente de hayan intervenido -- en el conflicto.

VIII.- El alcance del laudo colectivo, es tan amplio ya que no solamente afecta a las partes del conflicto, sino que sus efectos se extienden a todos los trabajadores presentes y futuros sindicalizados o no de la empresa o empresas para las que se dicta. Lo expuesto es la consecuencia del principio de condiciones iguales de trabajo para todos los trabajadores pertenecientes a una empresa pues de no ser así traería como consecuencia un retraso en la producción y un grave perjuicio para la sociedad.

IX.- Respecto a la Teoría Integral, tomándola como base nos explica las relaciones sociales del artículo 123, y es de gran importancia para los defensores de la clase trabajadora ya que por medio del estudio de la Teoría Integral se llega a conocer el verdadero sentido del artículo 123, que se estableció para la defensa, protección y de una verdadera reivindicación de la clase trabajadora.

X.- El contenido del artículo 123, se encuentran no solamente las normas protectoras sino también las normas reivindicatorias que son las que tienen por finalidad recuperar a favor de la clase trabajadora lo que por derecho le corresponde, en razón de la explotación que sufre en el campo de la pro-

ducción económica y los derechos a que tiene derecho el trabajador son: El derecho a la participación de utilidades, el derecho de asociación profesional y el derecho de huelga.

XI.- El objetivo del artículo 123, es lograr el mejoramiento de las clases económicamente débiles y por consiguiente tiene hacia un bienestar social en una función niveladora, y para que sus normas cumplan con su misión deben ser irrenunciables e imperativas, ya que con ello se asegura el cumplimiento de las mismas, ya que si fuesen renunciables la parte más fuerte --capitalista-- obligaría a la más débil --trabajadora-- a renunciar sus derechos lo cuál haría negativa la legislación que favorece al trabajador.

XII.- La misión de la Teoría Integral, es el de hacer justicia a la clase trabajadora, no otorgándole derechos sino el de reconocer los que ya tiene y de tratar por todos los medios de que se cumplan. Misión que corresponde a todos aquellos defensores de la clase trabajadora, debiendo tener en cuenta el contenido del artículo 123 Constitucional y el de su verdadera interpretación, que con el tiempo tiene que llegar a traducirse en un gran beneficio para la clase trabajadora.

pues su interpretación que de él nos dá la Teoría Integral—
beneficia grandemente a esta clase.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Krotoschin Ernesto. "Curso de Legislación del Trabajo". Buenos Aires, 1950, Editorial de Palma.
- 2.- Kaskel Walter. "Derecho del Trabajo". 5a. Edición, traducción de Krotoschin, Buenos Aires, 1961.
- 3.- Ramírez Gronda. J.D. "Los Conflictos de Trabajo". Barcelona, 1945.
- 4.- Pérez Botija Eugenio. "Derecho del Trabajo". Nueva Enciclopedia Jurídica, Tomo I, Barcelona, 1950.
- 5.- J. Jesús Castorena. "Manual de Derecho Obrero". 4a. Edición, México, 1964.
- 6.- Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". Editorial Porrúa, México, 1971.
- 7.- De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II, 9a. Edición, México, 1969.
- 8.- Revista del Trabajo, Tomo XXX, Núm. 119, México, 1947.
- 9.- Nueva Ley Federal del Trabajo, 5a. Edición, Editorial - Porrúa, México, 1970.
- 10.- Constitución Federal Mexicana, Editorial Porrúa, México, 1971.
- 11.- Alvarez del Castillo Enrique. "Segundo Curso de Derecho del Trabajo". México, 1963.
- 12.- Gallart Folch Alejandro. "Derecho Español del Trabajo". Editorial Labor, Barcelona, 1936.

- 13.- Balella Juan. "Lecciones de Legislación del Trabajo". Editorial Reus, Madrid, 1939.
- 14.- Semanario Judicial de la Federación, México, 1917-1945, Imp. Murguía.
- 15.- Revista Mexicana del Trabajo, Tomo XXXIV, México, 1965.
- 16.- Rocco Alfredo. "La Sentencia Civil". Traducción, Romero Sánchez y López de la Cerda, México, 1944.
- 17.- Rocco Hugo. "Derecho Procesal Civil". Traducción, de F. J. Tena, Editorial Porrúa, México, 1939.
- 18.- De Litala L. "Derecho Procesal del Trabajo". Buenos Aires, 1939.
- 19.- Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, México, 1970.