
FACULTAD DE DERECHO

**El Procedimiento de Huelga, como Expresión
de la Jurisdicción Social del Trabajo**

T E S I S

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a :
JOSE CANELA GODOY



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mi Padre:

**con mi más profundo
cariño y agradecimiento.**

A la Bendita Memoria de mi Madre:

**a quien por sus sacrificios y
desvelos le debo todo lo que soy.**

A mi Esposa:

**con todo mi amor y
eterna gratitud.**

A mis Hijos:

**con todo mi cariño
e infinita ternura.**

A mis Hermanos:

**con profunda estimación
y respeto,**

A mis Amigos:

**por su acendrado espíritu de
colaboración, desinteresada
ayuda e inmerecida confianza
recibida.**

A los Señores:

**Dr. Alberto Trueba Urbina, y
Lic. Héctor Santos Azuela,
con admiración y el más sincero
agradecimiento.**

A los Honorables Miembros del Jurado:

**con mi público reconocimiento y
significativo aprecio.**

I N D I C E

PROLOGO

CAPITULO I

1. - CONCEPTO, NATURALEZA, ESENCIA Y FINES DEL DERECHO DE HUELGA.

CAPITULO II

1. - ORIGEN, DEFINICION Y OPINIONES DEL CONCEPTO "JURISDICCION"
2. - DIVERSAS MANIFESTACIONES DE LA JURISDICCION EN LA DOCTRINA.
3. - APLICACION DEL CONCEPTO "JURISDICCION" A LA MATERIA DEL TRABAJO.
4. - ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO EN NUESTRA LEGISLACION.
5. - CLASIFICACION, INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
6. - CARACTERISTICAS DE LA JURISDICCION SOCIAL DEL TRABAJO.
7. - ORGANISMOS ESPECIALES PARA LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO.

CAPITULO III

- 1. - OBJETO DE LA HUELGA.**
- 2. - CLASIFICACION DE LA HUELGA.**
- 3. - EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.**

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

PROLOGO

Los ideales a veces se quedan dormidos, parece -- que en el largo silencio renuncian a la vida, a la lucha y a la meta.

Cuando los ideales despiertan, quizás después de la pesadilla y se hacen oír con densos párrafos de rico contenido se olvida la noche y vuelve el día. Corre otra vez la vida, nueva, sorprendente, renovadora y sabia.

Exponer los ideales y los medios de lucha es tomar conciencia y darse sentido, abrirse a la vida sintiendo la misión. Ser es definirse.

La Revolución Mexicana señala el rumbo y las metas: la Revolución es un proceso vivo y no puede detenerse a mitad del camino; estamos --aunque algunos lo niegan-- en pleno proceso revolucionario.

La esencia de este pequeño trabajo, ha sido dirigida a explicar de una manera clara y sencilla, los conceptos de Procedimiento, Huelga y de Jurisdicción Social, los que unificados sustancialmente, nos llevan a la concepción

del tema central de nuestro trabajo y que es: "El Procedimiento de Huelga como expresión de la Jurisdicción Social del Trabajo".

Dentro de la problemática que encierra este apasionante tema, nos concretamos a dar lineamientos generales, con el objeto de exponer éstos problemas en su más cruda realidad.

Así expresamos, que tanto la teoría como los principios de las normas procesales del Artículo 123 se fundan en la tendencia protectora y reivindicadora de todos los trabajadores, por cuyo motivo tanto el derecho sustantivo como el derecho procesal tienen un contenido eminentemente social, ya que son derechos de clase.

Así también reconocemos, que el obrero representa la parte más débil y el patrón la más fuerte en la vida laboral, esto es una verdad indiscutible; por esto pensamos que se justifica la naturaleza proteccionista y reivindicatoria de la legislación del trabajo.

Exponemos también, que la Teoría General del Proceso Social, cuyas características tutelares y reivindicato-

rias de los trabajadores y de los económicamente débiles, destacan vigorosas e independientes frente a la Teoría General del Proceso que se basa en preceptos formativos --- opuestos como el de bilateralidad o igualdad de las partes en el juicio, expresión genuina del derecho procesal individualista. Por lo mismo, estas teorías, no solo son contradictorias en sí mismas, sino incompatibles en su dialéctica y formalidades, en una palabra antinómicas.

Por otro lado, manifestamos, que la huelga, en su más diáfana y clara expresión, se ha convertido en una -- institución social reglamentada por las leyes, y en la que el interés individual ha cedido ante el interés del gremio, como consecuencia de la solidaridad profesional, que se ha valido de la huelga para el logro de sus fines lícitos.

Hacemos mención también, a la denominada Jurisdicción Social del Trabajo, que se ejerce mediante las -- Juntas de Conciliación y Arbitraje denominados Tribunales Sociales de Trabajo -denominación que hace el prestigiado maestro Dr. Trueba Urbina-, y que en lo particu-- lar, nos parece que tal denominación es acertada, por la

función que desempeñan dichos órganos jurisdiccionales.

Por lo mismo, apoyamos el criterio de prestigiosos maestros, que opinan que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Autoridades estatales que no pertenecen a ninguno de los clásicos poderes en que constitucionalmente se divide para su ejercicio el Supremo Poder de la Federación y de los Estados. Son órganos de la Justicia Social, independiente de la División de Poderes. De este modo, se ha logrado en México la sumisión de la Jurisdicción al Derecho Social o del Trabajo.

Por último, es de apreciarse, y así lo estudiamos en nuestro trabajo, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen jurisdicción y competencia para conocer de todos los conflictos del trabajo, con excepción de los relativos a las huelgas, cuyo ejercicio mediante el cumplimiento de determinados requisitos legales queda a cargo exclusivo de los trabajadores; es más, la fracción XVIII del Artículo 123, que constituye la expresión profesional del derecho de huelga en cuanto que pone en manos de los trabajadores establecer el equilibrio en sus relaciones frente a los -

patrones, confirma la teoría de que la huelga es un derecho social económico que puede ejercitarse para efectos profesionales o bien con finalidades reivindicatorias, como derecho de autodefensa de los trabajadores.

Como consecuencia de lo anterior, la jurisdicción de las Juntas en las huelgas surge cuando los trabajadores se someten al arbitraje de los mismos.

En lo personal, mi intención al desarrollar este tema para optar por mi licenciatura en Derecho, nace del interés y de la inquietud que siempre he tenido por los problemas sociales y concretamente por el derecho del trabajo, puesto que considero que es en esta rama de la ciencia jurídica, de reciente creación, donde se puede y debe cimentarse el tan necesario equilibrio de las fuerzas de la producción, de la mejor distribución de la riqueza y con ello, del progreso armónico y ordenado de nuestro País.

Considero innecesario enunciar las limitaciones que seguramente se encontrarán en este trabajo, pero -- considero un imperativo moral el desarrollarlo para contribuir aunque sea modestamente, a la meditación, a la

inquietud, a la discusión y al diálogo.

Por último, deseo que los ideales, jamás se queden dormidos, sino por el contrario, que despierten de su letargo, y que de una manera positiva, se encaren ante la vida social, para poder cambiar la situación de un mundo en el cual existe un desconocimiento parcial de valores.

C A P I T U L O 1

1. - CONCEPTO, NATURALEZA, ESENCIA y FINES DEL DERECHO DE HUELGA.

1. - CONCEPTO, NATURALEZA, ESENCIA Y FINES DEL DERECHO DE HUELGA. - Siendo el derecho de huelga, el objeto de esta tesis, nos encontramos siguiendo al Dr. ALBERTO TRUEBA URBINA (1) quien señala que la huelga ha pasado por diversas etapas que son: la primera, una etapa de represión, posteriormente la etapa de tolerancia, hasta llegar a ser reconocida como un derecho de los trabajadores.

Estas tres etapas características de la evolución -- del derecho de huelga en el mundo, también las encontramos en el desarrollo histórico de México.

La época contemporánea del derecho del trabajo se inicia en la Constitución Mexicana de 1917, por ser la primera en elevar a la categoría de derechos sociales las instituciones y principios básicos del derecho laboral, plas-- mándolos en su seno; esta constitución es la primera en el mundo en declarar y proteger lo que después se ha llamado garantías sociales.

Esta constitución es el resultado de los esfuerzos y de los pesares del pueblo mexicano, de miles de hom--

1. -) CFr. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 1970, P.P. 365 y S.S.

bres anónimos que generosamente vivieron las inclemencias de una cruel lucha, con la esperanza de construir -- una patria mejor para sus hijos.

Por lo mismo podremos decir que la huelga dentro de la teoría general de la lucha de clases, es una forma de autodefensa que el trabajador utiliza para contrarrestar y combatir a la vez, la superioridad económica de los patrones y por lo tanto podemos considerar que viene a constituir la fórmula jurídica indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los grupos o personas detentadores del poder económico.

El derecho de huelga es, en materia social, lo que la legítima defensa en materia penal.

Se sabe que el código penal señala como excluyente de responsabilidad, el que una persona defienda su vida, su honor o sus bienes, aún a costa de la vida del agresor cuando el ataque es "Actual, violento, sin derecho y del cual resulte un peligro inminente", esta excluyente de responsabilidad nace del derecho a la vida, que es el primero y más importante de todos los derechos.

Así también cuando uno o varios empresarios le sionan los intereses económicos de sus trabajadores, - pagándoles salarios que no compensan el esfuerzo reali zado, o que ponen en peligro su salud a consecuencia de jornadas de trabajo exhaustivas o en lugares insalubres, así como por otras causas que violen la justicia, los asa larios tienen el derecho de suspender las labores con certadamente para modificar en su favor las condiciones de trabajo.

El Artículo 123 en su fracción XVII reconoce el - derecho de los obreros para ir a la huelga, con el fin de obtener mejores salarios, así como todas y cada una de las prestaciones sociales que les corresponden y que -- son ignoradas por parte del patrón, evitándose así, la - burla fácil y frecuente que se hacía de las garantías so ciales de la clase proletaria.

Al significarse el derecho de huelga como una - norma constitucional, podemos decir que el derecho la boral mexicano ha dado uno de los pasos más grandes en toda su historia, al consagrar la reivindicación de la cla

se trabajadora y sentar los postulados de una auténtica justicia social.

En la fracción XVIII del artículo 123, se ve la clara intención del legislador de distinguir entre huelgas lícitas e ilícitas; las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando ellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

Los obreros de los establecimientos fabriles -- militares de la República, no estarán comprendidos en

las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al ejército nacional.

En consecuencia la huelga se ha transformado en un derecho económico social de la clase trabajadora, la cual ha quedado protegida legalmente por medio de la facultad de suspender las labores en las empresas, sin el peligro de la rescisión del contrato del trabajo.

Los constituyentes de Querétaro de 1917, con un profundo sentir de reconocimiento hacia la clase trabajadora, la más desamparada, se interesaron vivamente por ella, buscando su reivindicación y tutela y a la vez marcando una ruta a las demás constituciones del mundo, estableciendo una serie de derechos sociales que en una forma positiva y eficaz, suprimiera la injusta y criminal explotación del hombre por el hombre.

Siguiendo parcialmente el mismo espíritu de la constitución de 1917, los legisladores de 1931 y posteriormente el legislador de 1970, reglamentan la huelga para que su ejercicio se vea garantizado y se provea a la protección efectiva del trabajo.

El derecho de huelga a la luz de la teoría integral- del derecho del trabajo (2) se nos muestra como reivindi- cador de los derechos de la clase trabajadora, pues al - - ejercerse este derecho para obtener una mejora en los sa- larios, se está buscando el equilibrio entre la despropor- ción tan grande que existe entre lo que gana el trabajador y lo que ganan los patrones.

La huelga también tiende a que se les pague a los- obreros la plusvalía de su trabajo, o sea, el excedente de su esfuerzo que no les ha sido remunerado por los patro- nes en virtud de que siempre los han sometido a la más - cruel explotación, negándoles el derecho al aprovecha- - miento de lo que su esfuerzo aprovechado ha producido.

En nuestro país no se ha intentado la socializa- - ción de los bienes de producción ya que las huelgas hasta la actualidad se han ejercido profesionalmente con carác- ter económico solo para conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los de-

2. -) CFr. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del - Trabajo, Ed. Porrúa, 1970, P.P. 365 y S.S.

rechos del trabajo con los del capital.

Nos concreta el maestro Trueba Urbina (3) "Dentro de la Teoría General de la lucha de clases, la huelga, el boicot, el sabotaje, son tomos de autodefensa que se utilizan para combatir la superioridad económica de los patrones. En otro orden de ideas, la autodefensa obrera por medio de la huelga no es una manifestación de venganza primitiva, sino fórmula jurídica indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico".

Dentro de la teoría de la lucha de clases la huelga constituye la mejor forma de autodefensa que utilizan los trabajadores para combatir la superioridad económica de los patrones, convirtiéndose en la fórmula jurídica indispensable para colocar a los desposeídos en un mismo plano de igualdad frente a sus explotadores.

También la huelga se ha reconocido como un procedimiento protegido por el derecho, cuya esencia consis

3.-) CFr. Trueba Urbina Alberto, Evolución de la Huelga, Ed. Botas, México, 1950, P.135.

te en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa, o establecimiento, a suspender -- los trabajos hasta obtener resultados satisfactorios para sus legítimas pretensiones, en los casos en que estimen que existe un desequilibrio entre los factores de la producción, que se traduce en una violación a sus derechos; este justo movimiento aceptado y regido por la Constitución General de la República, precisa el cumplimiento - de determinados requisitos constitutivos indispensables para su ejercicio, siendo estos, que la huelga sea el resultado de una coalición de trabajadores, que la suspensión de las labores se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa y que la huelga persiga un objeto legalmente reconocido.

Si entendemos que la huelga es un derecho social, cuyo ejercicio permite a los trabajadores alcanzar mejores prestaciones y condiciones de trabajo, también debemos de decir, que no es solo un derecho de autodefensa - ya que propugna por la reivindicación del trabajo.

Siendo diputado a la legislatura XXXVIII, el Doc-

tor TRUEBA URBINA ante el congreso expuso lo siguiente "Ni Avila Camacho, ni los diputados que integramos esta legislatura, mutilaremos el derecho de huelga; no mutilaremos el derecho de huelga, el artículo 259 del proyecto del señor presidente de la República, que la comisión acoge íntegramente, no es más que la consagración de la legalidad de hecho; consecuencia del ejercicio del dere--cho de huelga, si pues, la constitución declara que la --huelga es un derecho de los trabajadores, el artículo 259 al decir que la huelga es la suspensión legal, el hecho material consiste en la paralización de labores, constituye -también un estado legal, absolutamente legal que debe ser respetado no solo por las autoridades, sino por los particulares, por todas las gentes que intervengan en los movi--mientos de huelga; esto tiene por objeto evitar los testaferros patronales, que agentes patronales, que en un mo--mento dado quieren perturbar el estado legal de la huelga por tratarse de un hecho que no es más que la consecuencia jurídica del ejercicio de un derecho, claro está, la comisión ha percibido perfectamente bien, el alcance de la-

reforma; no tengo que agregar nada a la comisión; solamente si quiero que se haga constar en el diario de los debates, que la introducción del término legal no viene a establecer un nuevo tipo de huelga, no es más que la consagración jurídica de un estado de hecho, de un estado de hecho que nadie debe perturbar, ni trabajadores, ni patronos, ni autoridades, ni terceros extraños".

Por lo mismo podemos considerar que el derecho de huelga, es el único recurso que le queda a la clase trabajadora para lograr paulatinamente la consumación de una verdadera justicia social, ya que mediante este derecho se podrá lograr una positiva conciencia de clase que produzca la unidad y el acercamiento entre los distintos grupos, y poder así lograr una verdadera unidad nacio--nal.

Por lo tanto, podremos decir que uno de los fines principales del derecho de huelga, es ser un medio por el cual se valgan los trabajadores para obtener mejoras de trabajo, consistentes en jornadas humanas, salarios re--munerados, prestaciones sociales, etc., pues se conside

ra este derecho como una institución social y dinámica - reivindicadora de la clase obrera, buscando el ejercer presión sobre el patrono a efecto de que acceda a la creación de un orden jurídico justo en la empresa, así como, una justa relación obreropatronal, buscando un orden jurídico justo, ya que al nacer evita una serie de arbitrariedades de los patronos, pues al ejercer presión sobre el mismo suspendiendo las actividades les produciría un daño evidente, ya que los privaría de ganancias que normalmente obtendrían si no se suspendieran las labores, a todo esto aunada la posibilidad de que los trabajadores puedan resistir la lucha, el éxito de la misma estará de su lado, pero la huelga también persigue la finalidad de hacer conciencia y a la vez acostumbrar al trabajador a la lucha de clases e imbuirles la idea de que una huelga general es el mejor camino para transformar el régimen de explotación capitalista.

El maestro TRUEBA URBINA sostiene que:(4) "La

4. -) CFr. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del -- Trabajo, Ed. Porrúa, 1970, P. 368.

huelga, como derecho social, a la luz de la teoría integral, no solo tiene una función proteccionista de los trabajadores, sino reivindicatoria de los derechos del proletariado, pues a través de la misma puede obtenerse el pago de la plusvalía mediante la socialización de los bienes de la producción, lo cual traería a la vez de la supresión del régimen de explotación del hombre por el hombre".

Es así como en el Artículo 123 Constitucional se fijan las bases de un nuevo y revolucionario derecho del trabajo, con normas de carácter social conteniendo un mínimo de garantías sociales de los trabajadores, el cual está redactado en los siguientes términos:

"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 cada manera general todo contrato de trabajo:

I. - La duración de la jornada máxima será de 8 -

horas.

II. - La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas, quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III. - Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

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

V. - Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiesen adquirido por su contrato. En el período

do de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI. - El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región por satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos considerándolo como jefe de familia. - En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, - los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

VII. - Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

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

IX. - La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se harán por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinadas a la junta central

más servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y - - ocuparan un número de trabajadores mayor de cien ten- - drán las primeras de las obligaciones mencionadas.

XIII. - Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el estableci- -- miento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el estableci- -- miento de expendios de bebidas embriagantes y de casas - de juegos de azar.

XIV. - Los empresarios, serán responsables de -- los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesio- nales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, -- los patrones deberán pagar la indemnización correspon- - diente, según que haya traído como consecuencia la muer- te o simplemente la incapacidad temporal o permanente pa

ra trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

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

XVI. - Tanto los obreros, como los empresarios, tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones -- profesionales, etc.

XVII. - Las leyes reconocerán como un derecho - de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII. - Las huelgas serán lícitas cuando tengan - por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos fac-

tores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será - obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las - - huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos de violencia contra las personas o las propiedades, o en caso de - guerra cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos fabriles militares del gobierno de la república no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción por - ser asimilados al Ejército Nacional.

XIX. - Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la junta de conciliación y arbitraje.

XX. - Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del go

bierno.

XXI. - 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 le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. - El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de depen--

dientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

XXIII. - El crédito en favor de los trabajadores -- por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnización tendrán preferencia sobre cualquier otro, - en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV. - De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus asociados, familiares o dependientes, - sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. - El servicio de la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya sea que se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

XXVI. - Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente, visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, -

en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. - Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque expresen en el contrato.

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

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

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

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

e). - Las que entrañan obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

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

g). - Las que constituyan renuncia hecha por el obrero

ro, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.

h). - Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero - en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. - Las leyes determinarán los bienes que -- constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con -- simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. - Se consideran de utilidad social; el establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, - de vida, de cesación voluntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos por lo cual tanto el gobierno federal, como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e - inculcar la previsión popular.

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

En tal virtud nos señala el maestro Trueba Urbina (5), que nuestros Constituyentes rompieron en Querétaro el molde clásico de la Constitución, sometida al estudio del Congreso, sin percatarse, estaban estructurando un nuevo régimen constitucional para el porvenir, aunque nadie habló de garantías sociales al discutir y aprobar el Art. 123.

Por todo esto, nuestro derecho del trabajo derivado del Artículo 123 Constitucional, constituye un nuevo derecho social que por su naturaleza no puede ser encuadrado dentro del derecho público, ni del derecho privado, razón por la cual fue excluido de las garantías individuales o derechos públicos subjetivos, creándose de esta manera la Constitución social, que determina la protección de los tra

5. -) CFr. Trueba Urbina Alberto, El Nuevo Art. 123, Ed. Porrúa, 1967, P. 37.

bajadores, no solo en lo que respecta al trabajo económico sino al trabajo en general, quedando excluido dentro de su protección todo aquel que presta un servicio a otro, -- acabando con el criterio tradicional de permitir la sumisión del trabajador frente al patrón.

La aplicación de las disposiciones sociales del artículo 123, tienen por objeto lograr el mejoramiento de las condiciones económica de los trabajadores y de la clase obrera en general, alcanzando el bienestar social.

Siendo la función revolucionaria de los derechos sociales, el proteger, tutelar y reivindicar a los trabajadores en general, a los económicamente débiles frente a los poderosos, podemos decir, acogiéndonos al pensamiento del Dr. ALBERTO TRUEBA URBINA (6), que son dos los fines del artículo 123 Constitucional, el primero consiste en la tutela y protección de todo aquel que preste sus servicios; y el segundo en la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora.

6. -) CFr. Idem. - P. P. 214 y SS.

En cuanto a la tutela y protección, esta será, tan to jurídica como económica, siendo extensiva a toda persona que preste un servicio a otra, ya sean obreros, journaleros, burócratas, deportistas, artistas, etc., y otorga protección en lo personal, tutelando la salud de los -- trabajadores, así como la satisfacción de sus necesida-- des; pero no considerando al trabajador como una entidad humana independiente, sino como un jefe de familia.

El segundo fin del Artículo 123 Constitucional, sur ge al no conformarse únicamente con la tutela y protección de los trabajadores, sino que persigue además con esos -- derechos consagrados, obtener la reivindicación de la clase trabajadora, cosa que se señala en el mensaje dirigido por los diputados al congreso constituyente, al ser presen tado el proyecto de bases Constitucionales para normar la legislación del trabajo. Mensaje que en su parte conducen te dice:

"Nos satisface cumplir con un elevado deber como- éste, aunque estamos convencidos de nuestra insuficiencia; por que esperamos que la ilustración de esta Honorable --

Asamblea perfeccionara magistralmente el proyecto y --
consignara atinadamente en la Constitución Política de la
República las bases para la legislación del trabajo, que -
ha de reivindicar los derechos del proletariado y asegu--
rar el porvenir de nuestra Patria".

En forma general, todas las normas contenidas -
en el artículo 123, tienen un carácter en esencia tutelar-
y protector de la clase trabajadora que como ha quedado
asentado no se refiere solo al trabajo económico, sino -
al trabajo en general, es decir, a todo aquel que preste
un servicio a otro; teniendo por objeto el conseguir su -
mejoramiento económico así como la dignificación de su
situación.

Tal es la función revolucionaria del derecho me-
xicano del trabajo, y las normas reivindicatorias conte-
nidas en el Artículo 123 Constitucional, que reconoce a -
los trabajadores el derecho de participar en las utilida--
des, así como el derecho de asociación profesional y el-
derecho de huelga.

Todos estos derechos reconocidos en la carta mag

na, constituyen el triángulo de los principios legítimos de la lucha de la clase trabajadora, en donde se encierra la fuerza del proletariado, de magnitud insuperable que hará posible la completa realización de la justicia.

Por lo mismo podremos decir que la huelga en general, es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo que en esencia es un instrumento de lucha de la clase obrera para crear en el mismo un derecho autónomo en favor de los trabajadores, dentro del régimen capitalista.

La teoría de la huelga, en el derecho social mexicano, no solo tiene por objeto proteger a los trabajadores, sino también reivindicar los derechos del proletariado lo cual podría conseguirse a través de una huelga general -- que tuviera por objeto el cambio de las estructuras económicas, derrocando el poder capitalista y llevando a cabo la socialización de los bienes de la producción. El origen

de esta teoría se encuentra en el discurso del 13 de noviembre de 1912, pronunciado por el diputado Macías en la XXVI Legislatura y ratificado en el Congreso Constituyente de Querétaro.

En apoyo de esta teoría invocamos el pensamiento socialista de los Constituyentes; pues si tratándose de los campesinos se les había dado la tierra, resultaba que a los obreros se les daba distinto tratamiento; pero ello se debió a que éstos nunca solicitaron que se les entregaran las fábricas debido a que el país no se encontraba industrializado; sin embargo, la puerta quedaba abierta para que la clase obrera algún día lograra que le entregaran las fábricas, las empresas o los bienes de la producción, como se infiere del siguiente párrafo de la obra del ingeniero Pastro Rouaix, que por su trascendencia se reproduce:

"Si la presentación del Artículo 50. del Proyecto de la Primera Jefatura produjo una intensa conmoción en la cámara por encontrarlo insuficiente para satisfacer las ansias populares, el Artículo 27 que se refería a la pro-

piedad de las tierras y a los derechos del poseedor, cau
só mayor desconsuelo entre los Constituyentes porque -
sólo contenfa innovaciones de interés secundario sobre -
el artículo vigente de la Constitución de 1857, sin atacar
ninguna de las gestiones vitales cuya resolución exigfa -
una revolución que había sido provocada e impulsada por
la necesidad de una renovación absoluta en el régimen de
la propiedad rústica. Hasta esos tiempos el obrero pesaba
poco en la sociedad mexicana porque el país no estaba
industrializado y el número de trabajadores fabriles era
insignificante, comparado con la masa campesina sujeta
al peonaje, que se extendfa desde los lejanos confines --
del Estado de Sonora, en donde gozaba de medianas con-
sideraciones, hasta las selvas vírgenes de Chiapas, en -
donde el indio, impotente para romper sus cadenas, se -
debatfa en una verdadera esclavitud. Esos motivos ha--
cían que la resolución del problema agrario fuera de más
urgencia y de mayor necesidad para el país, que la reso-
lución del problema obrero, pues, en aquél estaba vincu-
lada, no sólo la prosperidad de la clase trabajadora, sino

la Constitución orgánica de la nacionalidad misma en su base fundamental, que es la tierra, la madre universal-que da la vida. Por otra parte, el obrero por imposibilidad material, nunca ambicionó poseer la fábrica mientras el campesino si concibió desde el primer momento que su rendición estaba en poseer la tierra¹¹.

Tomando en cuenta que ya se había expresado la idea en la XXVI Legislatura maderista y en el seno del Congreso Constituyente de socializar los bienes de la -- producción para la transformación del sistema capitalista y crear un nuevo régimen social en que se suprimiera la explotación del hombre por el hombre, el crítico de - la Constitución, Vera Estañol, consideró que nuestra -- norma de normas era bolchevique, pues su finalidad es- establecer un régimen igual al que con posterioridad establecieran los soviéticos, en que desapareciera la odiosa distinción de clases y se suprimiera el régimen de - explotación. Propiamente la Constitución no es socialista sino revolucionaria.

Tal es la teoría de la huelga en el derecho mexi-

cano y por lo mismo incontrastable la función revolucio
naria del Artículo 123 que consagra tal derecho, poniendo
en manos de los trabajadores la conservación del equili
brio económico que implica necesariamente un justo re
parto en las relaciones de producción, lo cual solo podría
conseguirse mediante la socialización del Capital. Todavi
á más, el derecho de huelga que consagran las fracciones
XVII y XVIII del Artículo 123 en favor de los trabajado
res, no puede ser objeto de intervención por parte de -
las autoridades del trabajo, o sea las Juntas de Conciliaci
ón y Arbitraje, y menos por los tribunales a que se refi
ere el Artículo 17 de la Constitución Política, máxime -
que la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación man
tuvo en la jurisprudencia la tesis de que ninguna autoridad
ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden resolver -
el fondo de las huelgas. Es decir, que tratándose del ejerci
cio del derecho de huelga como derecho social de los traba
jadores, no puede intervenir ninguna autoridad porque -
cualquier intervención al respecto, como ha ocurrido en -
la práctica, originaría la nulificación del propio derecho.

La nueva legislación laboral mexicana define la huelga como la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores precisando sus objetivos en los términos siguientes:

Artículo 450. - La huelga deberá tener por objeto:

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

II. - Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III. - Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV. - Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en el que hubiese sido violado;

La nueva legislación laboral mexicana define la huelga como la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores precisando sus objetivos en los términos siguientes:

Artículo 450. - La huelga deberá tener por objeto:

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

II. - Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III. - Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV. - Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en el que hubiese sido violado;

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

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

Los objetos de huelga, especificados en las fracciones I a IV y VI, ya existían en la ley abrogada de --- 1931, por lo que a través de la vigencia de esta ley quedó definido por los tribunales del trabajo y por la jurisprudencia el sentido y alcance de tales objetivos, pero sin que pudieran las juntas arbitrar el fondo de los conflictos de huelga, a no ser que los trabajadores se sometieran al arbitraje de las mismas o a cualquier otra persona, juez o tribunal o autoridad que designaran las partes.

Por lo que se refiere a las disposiciones contenidas en la fracción VI, reiteramos nuestra anterior opinión, en el sentido de que la huelga por simpatía o por solidaridad es una huelga revolucionaria, que en un momento dado podría coadyuvar de manera eficaz a la reivindicación de los derechos del proletariado y alcanzar la socialización de los bienes de la producción.

C A P I T U L O I I

1. - ORIGEN, DEFINICION Y OPINIONES DEL CONCEPTO "JURISDICCION"
2. - DIVERSAS MANIFESTACIONES DE LA JURISDICCION EN LA DOCTRINA.
3. - APLICACION DEL CONCEPTO "JURISDICCION" A LA MATERIA DEL TRABAJO.
4. - ANTECEDENTES DE LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO EN NUESTRA LEGISLACION.
5. - CLASIFICACION, INTEGRACION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.
6. - CARACTERISTICAS DE LA JURISDICCION SOCIAL DEL TRABAJO.
7. - ORGANISMOS ESPECIALES PARA LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO.

I. - Origen, definición y opiniones del concepto --
"Jurisdicción".

"La palabra jurisdicción se deriva de la expresión latina JUS DICERE O JURIS DICTIONE, no de JURIS ---- DICTIONE como algunos han pretendido; y así no envuelve ni lleva consigo la potestad de formar o establecer el derecho, sino tan sólo el de declararlo o aplicarlo a los casos particulares: JURIS DICTIO NON INTE LLIGITUR. -- DITIO SIVE POTESTAS JURIS CONDENDI SED JURIS --- DISCENDI" (7)

El complemento de la jurisdicción es el imperio, - es decir, la facultad de mandar y de usar de la coacción y coersión, como que sin esta facultad no podría ejercerse la jurisdicción: CUI JURISDICTIO, DATA ETS, EA, QUO QUE CONCESSA ESSE VIDENTUD, SINE QUIBUS JURIS-- DICTIO EXPLICARI NON PUTVIT, SINE POMODICA --- COERCITIONE NULLA EST JURISDICTIO. No sólo tienen

(7). - CFr. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Proce-- sal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México, 1971, PP. 251.

los jueces el imperio o mando que les es indispensable - para ejercer la facultad de conocer y decidir sobre los - asuntos de su incumbencia, sino que tienen también, hablando generalmente, todo el que necesitan para ejecutar y llevar a efecto sus decisiones o sentencias en la forma que prescriben las leyes y por eso se dice que los jueces son puestos para mandar et facer derecho.

Más sencillo podemos decir, que el origen del vo cablo "jurisdicción", que se encuentra en las voces latinas "jus" (derecho) y "dicere" (decir), que claramente - indican su significado: decir el derecho, declarado, ha - dado origen a innumerables teorías acerca de su defini- ción, atendiendo cada tratadista a diversos criterios para establecer la connotación más precisa. En la actualidad, a pesar de todas esas doctrinas, aún no se ha llegado a - establecer una corriente francamente dominante, y como dice Rocco (8) puede afirmarse que el problema de la de-

8). - CFr. Rocco Hugo, Derecho Procesal Civil, Trad. de Felipe de J. Tena, México, 1944, Pág. 15.

finición del concepto jurisdicción, no ha sido resuelto -- por la ciencia jurídica, pues existen criterios y opinio-- nes de tratadistas, que lejos de ser aceptados han mere-- cido críticas más o menos fundadas. La opinión domi-- nante es que la jurisdicción constituye la actividad con - que el Estado provee a la tutela del derecho subjetivo, o sea a la reintegración del derecho amenazado o violado, o bien, la actividad mediante la que el Estado procura - directamente la satisfacción de los intereses tutelados - por el derecho, cuando por algún motivo (inseguridad o inobservancia) no se realice la norma jurídica que los- tutela" Hay otras opiniones, en el sentido de que la ju- risdicción es la actividad del Estado dirigida a la actua- ción del derecho subjetivo mediante la aplicación de la - norma general al caso concreto y mediante la realiza--- ción forzosa de la norma general misma; también se di- ce que la función jurisdiccional es la actividad con que- el Estado interviniendo a instancias de los particulares, procura la realización de los intereses protegidos por - el derecho, que han quedado insatisfechos por la falta -

de actuación de la norma jurídica que los ampara; en tanto que la función jurisdiccional del trabajo no sólo protege el derecho del trabajo que es de los trabajadores, sino que también los reivindica.

"El concepto de jurisdicción requiere la necesidad de precisar dos particularidades que la individualizan y la definen como función "soberana" del Estado, resolución -- del problema del derecho que motiva la contienda entre -- las partes y ejecución coactiva de las decisiones de los órganos jurídicos que resuelven la controversia"; pero esta concepción de David Lazcano (9) es aplicable en el campo de actividad del Estado político o en otros términos: "El poder jurisdiccional de administrar justicia es un atributo de la soberanía popular, y corresponde a todos los jueces y tribunales considerados en conjunto" "La justicia popular --según dice el destacado constitucionalista Schmidt -- puede significar, en términos generales, una justicia popu

9). - CFr. Lazcano David, Jurisdicción y Competencia, Ed. Gmo. Kraft, Buenos Aires, 1941, PP. 38 y S.S.

lar en el sentido de la coincidencia entre los fallos judiciales y la sensibilidad jurídica del pueblo . En la jurisdicción del trabajo, se manifiesta la socialización de la justicia al aplicarse las leyes sociales de acuerdo con -- las tendencias económico - jurídicas de la época y del -- sentir popular, en función de tutelar a los trabajadores - y de reivindicar los derechos del proletariado" (10)

Por las condiciones del trabajo, solo nos concretaremos a exponer algunas de las opiniones que en nuestro concepto, han sido de mayor consistencia en la doctrina; bien por el ilustre del nombre que las calza o bien por la esencia de su contenido, y que se refieren, naturalmente, al tema central que da origen al nuestro, el -- que debemos antes que nada, tratar de definir.

Según la opinión de los alemanes Gerber, Hellwig y Kish y de los italianos Manfredini y Simoncelli:

"La jurisdicción es la actividad con que el Estado

10). -Cfr. Schmidt Carl, Teoría de la Constitución, P. - 320.

provee a la tutela del derecho subjetivo; o sea a la reintegración del derecho amenazado o violado" (11)

Una segunda opinión, es la que sostiene que la Jurisdicción, "Es la actividad del Estado dirigida a la actuación del derecho objetivo, mediante la aplicación de la norma general al caso concreto, para obtener la realización forzosa de la norma general misma".

Scialoja. - Se inspira como Wach y Chiovenda en el concepto de que "La Jurisdicción es aplicación del derecho" (12) Al delimitar la función jurisdiccional frente a la administrativa, reconoce que pueden distinguirse -- tanto en una como en la otra, estos dos elementos: Juicio lógico y acto de voluntad; pero concluye, en que la actividad jurisdiccional se contra distingue por cuanto en ella el momento del juicio prepondera sobre el momento de la voluntad, mientras que lo contrario ocurre en la actividad

11). -CFr. Rocco Hugo, Derecho Procesal Civil, Trad. de Felipe de J. Tena, 1944, Pág. 8.

12). -CFr. Schialoja Vittorio, Dizionario Prático del Diritto Privato. Voz Iurisdicción. Vol. III, Pág. 1.

administrativa. Pero dado que estos dos elementos: el -- juicio lógico y la voluntad, no son característicos de la ac tividad jurisdiccional, el criterio de la simple predominan cia del primero sobre el segundo, es muy indeterminado y por lo mismo, insuficiente para caracterizar la jurisdic-- ción. El autor de este criterio, reconoce la no existencia de diferencias en cuanto a la calidad de las actividades ju-- dicial y administrativa, sino sólo en cuanto a la cantidad, - esto es, admite que ambas son en substancia la misma cosa.

Algunos como Plosz, miran a la jurisdicción como "El medio para resolver las controversias".

Criterio de Jellinek y Bernatzik "La función jurisdiccional, consistiría en declarar una relación jurídica -- incierta o controvertida en cada uno de los casos" (13)

Tal determinación nos parece incompleta, pues -- excluye a priori, de la jurisdicción, todo el proceso ejecu-- tivo en el que no hay incertidumbre sobre la tutela otor-

13).- CFr. - De Pina Rafael, Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Botas, México, 1952, Pág. 42.

gada a un interés, sino a la observancia obligatoria de la norma por parte del obligado.

Mortara nos dice: "La Jurisdicción tiene por objeto la resolución de un conflicto entre voluntades subjetivas o entre normas objetivas". (14)

"La Jurisdicción como protección de intereses. --A este criterio jurídico se apegan los procesalistas italianos Alfredo y Hugo Rocco.

Alfredo Rocco afirma:

"Nosotros entendemos por Jurisdicción, la actividad mediante la que el Estado procura directamente la satisfacción de los intereses tutelados por el Derecho, cuando por algún motivo (inseguridad o inobservancia) no se realice la norma jurídica que los tutela" (15)

Hugo Rocco, por su parte, nos dice: "La función jurisdiccional o judicial es pues, la actividad con que el-

14). -CFr. Mortara Ludovico, Comentario al Código y a las Leyes del Procedimiento Civil, Ed. Milán, 1922, Vol. V, Pág. 4.

15). -CFr. Rocco Alfredo, La Sentencia Civil, Trad. de --Mariano Ovejero, Ed. Stylo, México, 1944, Pág. 15.

Estado, interviniendo a instancia de los particulares, procura la realización de los intereses protegidos por el Derecho, que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara" (16)

Nos parece que el criterio de los hermanos Rocco es muy relativo y por ende, insuficiente para caracterizar la individualidad de la función jurisdiccional.

La Jurisdicción, la define Chiovenda así:

"La función del Estado que tiene por fin la actuación de la voluntad concreta de la Ley mediante la substitución, por la actividad de los órganos públicos de la actividad de los particulares, o de otros órganos públicos, sea al afirmar la existencia de la voluntad de la ley, sea al hacerla prácticamente efectiva". (17)

2. - Diversas manifestaciones de la Jurisdicción en la doctrina.

16). - CFr. Rocco Hugo, Derecho Procesal Civil, Trad. de Felipe de J. Tena, México, 1944, Pág. 15.

17. - CFr. Chiovenda Giuseppe, Instituciones de Derecho - Procesal Civil, Trad. de la 2a. Ed. Ital. por E. Gómez Orbaneja, 1948, Pág. 364.

El hombre a través de todas sus edades, ha persistido en el interés por la administración de justicia; si bien dando a la institución, como es natural, las modalidades y características de las distintas épocas y lugares. Se percató de que siempre será menester de ella para la protección del derecho a la integridad física, a la libertad de trabajo, y en fin de sus derechos en general a que se hace acreedor como persona; toda vez que ni por perfectos que lleguen a ser los hombres se justificaría la conveniencia de dejarles resolver privadamente sus diferencias.

La necesidad ha hecho, pues, que un tercero se substituya a los particulares para resolver los conflictos que surjan entre éstos; esa función desempeñada por otra persona ajena a los propios interesados es en esencia, lo que constituye la Jurisdicción.

Claro está que la acepción técnica actual no puede determinarse sino teniendo en cuenta el régimen de las sociedades modernas puesto que en ellas las normas jurí-

dicas juegan un papel primordial y de su naturaleza y carácter derivar la función jurisdiccional.

Las sociedades modernas se desarrollan al amparo de un régimen esencialmente jurídico. Las normas que lo componen rigen el todo social. Sus miembros realizan todos los días y en cada momento actos de índole jurídico, pues sus relaciones como sujetos de derechos y obligaciones no son otra cosa que no sean precisamente las relaciones de la naturaleza apuntada. El Derecho así es vivido en todos los actos de la vida de relación.

Así pues, determinando el concepto de Jurisdicción, nos encontramos que esta es una función pública, inherente al Estado para evitar y controlar en las sociedades modernas las contiendas privadas. Se instituyó para hacer efectivo los intereses que la norma jurídica tutela aún contra de la voluntad de los particulares que han violado el Derecho; eso la justifica como una función

pública que sólo puede ser desempeñada por un poder --
que no puede ser otro que el Estado por ser la única --
fuerza superior, más organizada y por lo tanto capaz de
imponerse a las voluntades individuales; poco o nada ha-
brá de importarnos de dónde le venga al Estado y en qué
reposa su poder de coacción que le es propio, nos basta
con sólo corroborar el hecho de que disponga de la ma-
yor fuerza y del suficiente poder, para que deduzcamos,
como consecuencia, que sólo él puede hacer valer la --
norma jurídica contra la arbitrariedad para dar al De--
recho la existencia real necesaria para el logro de sus
fines: la convivencia humana.

Así, podemos afirmar que no obstante que el Es-
tado se constituyó posteriormente al Derecho, es el ór-
gano específico de éste. Como no hay poder superior al
Estado mismo, él es el único capacitado para ejercer la
función Jurisdiccional, y en esas circunstancias, se pue-
de decir que la Jurisdicción es la manifestación más vi-

va de la soberanía, de la Suprema Potestad que en los regímenes democráticos reside en el pueblo y en las monarquías en la persona del monarca.

Como lógica consecuencia del carácter de función pública inherente a la Jurisdicción, ésta involucra en sí la potestad necesaria para llenar su objeto, comprende así el "Imperium" del magistrado romano y supone hasta la fuerza para llegar aún a la ejecución forzosa de la norma o para hacer sufrir las consecuencias de su violación.

Al considerarse a la Jurisdicción como una función propia del Estado cuyo objeto es declarar derechos o resolver controversias, así como para impedir las alteraciones del orden público o la violación de las leyes y costumbres imponiendo al respecto sanciones para quienes las ocasionen o infrinjan, es única en su esencia, pero muy amplia e ilimitada en su integridad conceptual como la fuente de que emana.

Conoce tanto del Derecho Privado como del Dere

cho Público, puesto que ambos no son sino una clasifica
ción de la norma jurídica cuya aplicación al caso concre
to asegura la Jurisdicción para proteger los intereses -
que la misma tutela.

Ya en ese plan y de acuerdo con la división que -
de la norma se ha hecho, por aquello de que "La unidad
no excluye la variedad", se han señalado diferentes cate
gorías o manifestaciones de la jurisdicción, razón por -
la cual los tratadistas que se apoyan en tal principio la -
han clasificado partiendo de las consideraciones relati
vas a la materia que constituye la actividad jurisdiccio
nal, para atender después a esas mismas relaciones --
desde el punto de vista de su naturaleza o bien a su can
tidad.

En cuanto a la naturaleza o calidad de las rela--
ciones que constituyen la materia de la jurisdicción, és
ta se distingue en civil, penal, administrativa, y del --
trabajo y agraria.

Así, en efecto:

"La jurisdicción civil realiza los derechos priva

do-sociales de los particulares y de las personas morales o jurídicas.

La jurisdicción penal realiza un derecho público - específico: el derecho de castigar del Estado.

La jurisdicción administrativa realiza los derechos de los particulares frente a la Administración.

La jurisdicción del trabajo realiza los derechos económico-sociales de los trabajadores en los conflictos entre los factores de la producción, en función de redimir a aquéllos y de suprimir la explotación del hombre por el hombre". (18)

Se distingue también la jurisdicción en ordinaria y específica, en virtud de la calidad de las relaciones -- que se Contraen al objeto de la actividad introducen nuevas modalidades o Condiciones de labor y aumentan o -- disminuyen de una cierta categoría; y específica, si estas relaciones están determinadas por el objeto, sujeto o

18). - CFr. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. 1971, Pág. 252.

título de la relación. Por ejemplo, en la jurisdicción la boral, la jurisdicción de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje es ordinaria o general, la jurisdicción de las Juntas Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje es específica: sólo juzgan asuntos relativos a la industria textil, eléctrica, cinematográfica, hulera, azucarera, minería, petroquímica, metalúrgica, siderurgia, etc. (Art. 123, apartado A, fracción XXXI, de la -- Constitución).

3. - Aplicación del concepto "Jurisdicción" a la materia del Trabajo.

Es indudable que el abandono de los viejos méto-- dos de trabajo tanto en la industria pesada como en los -- pequeños talleres, han sido una consecuencia inmediata y directa de la presencia del maquinismo en la vida del trabajador, de la revolución industrial en una palabra, es in dudable también, que esta importante etapa de transición del medio obrero ha contribuido de un modo muy especial a estimular las relaciones entre los trabajadores que des sempeñan el mismo trabajo agrupándolos en gremios o --

corporaciones para los fines de la defensa de sus intereses, constituyendo más tarde el origen de las organizaciones sindicales.

Indiscutiblemente que el auge del maquinismo ha traído consigo el desarrollo de vastas zonas industriales, que han sido el lógico resultado de la concentración fabril en ciertas regiones que por sus recursos naturales y sus diversos medios de comunicación así lo han permitido.

La producción industrial incrementa la actividad económica y ésta se refleja en el aumento de la población económicamente activa, de ahí que podamos decir que a mayor número de fuentes de trabajo correspondan mayor número de elementos humanos para su desempeño, lo cual nos conduce a pensar en las constantes relaciones de los elementos que integran el capital y el trabajo en el desarrollo de su cometido como factores de la producción.

El ideal sería, la continuidad de esas relaciones. A base de cordialidad que recíprocamente una y otra par

te se guardaran, pero es el caso que la humanidad desde sus más antiguas civilizaciones hasta la época en que vivimos ha padecido un mal perenne ocasionado por las diferencias surgidas entre estos dos importantísimos elementos clave para la buena marcha de la economía del Estado. En efecto, la desigualdad de las riquezas ha suscitado en todos los tiempos amargas quejas, tanto así, que la querrela entre ricos y pobres es tan vieja como el mundo. Ha sido la base de la tan compleja cuestión social que representan los obreros frente al capital, el que en su infinito e insaciable afán de acumular más y más riquezas en unas cuantas manos, hace más irritante la desigualdad económica, sobre todo cuando estas riquezas aparecen no de una manera natural por el movimiento lógico del capital que les sirvió de base, sino de un modo artificial, como el resultado intencional de una cierta categoría u organización social o de ciertas instituciones económicas que gozan de prebendas y concesiones.

Los trabajadores por su parte, inyectados por el

aliciente de la fuerza del grupo, de la asociación profesional que les proporcionan los medios para su emancipación y sobre todo para el logro del más preciado de sus deseos: hacer valer sus derechos frente a la empresa, aparecen no ya como débil presa ante el pulpo que lanza sus tentáculos en todas direcciones, sino como un elemento que se desarrolla junto a él simultáneamente, y frente al poder económico-administrativo del primero se yergue el poder numérico y de coalición de los segundos, constituidos en sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores.

La situación social de tirantez reinante en aquel entonces, con el advenimiento de las coaliciones, con la formación de las asociaciones profesionales, las huelgas y los paros, dio a la vida del trabajo un giro diferente; cambió el panorama. Los conflictos de trabajo se dividieron en dos grupos: individuales y colectivos.

Entre el capital y el trabajo se han originado diferencias en las que cada una de las partes defiende y reclama lo que considera su derecho, o trata de satisfacer

sus exigencias y sus ambiciones aún en perjuicio ajeno - y a medida que las fuerzas contendientes han aumentado, paralelamente al desarrollo industrial que hemos anotado, las contiendas se han hecho más rudas, han adquirido caracteres serios, conflictos que al colocar en pugna a dos partes cuyo papel económico es eminente de cooperación han restado vitales energías a la industria e ingulfo por tanto en la general organización social.

Y son estas clases de pretensiones antagónicas - las que han creado un estado de lucha permanente entre esos grupos mejor conocidos como capital y trabajo, de quienes se ocupa la Jurisdicción Laboral o del Trabajo.

Ya se sabe, que la cooperación de los factores - de la producción es la forma fundamental del régimen - capitalista, más cómo puede exigirse cooperación cuando el capital ha venido ejerciendo tradicionalmente franca explotación del trabajo. He aquí, pues, el germen - de los conflictos entre el capital y el trabajo; en una palabra, la lucha de clases.

Por esto es certera la tesis de Carlos Marx, --

que nos dice: "La historia de toda sociedad hasta nuestros días no ha sido sino la historia de la lucha de clases" (19) Los conflictos de trabajo componen uno de los factores que expresan la crisis de nuestras sociedades. Una solución de este problema no puede preverse por ahora y es porque no son causa, sino efecto de la injusticia social y de los desequilibrios económicos. Cuando esto se resuelva, probablemente desaparecerán los actuales conflictos de trabajo.

El Estado durante mucho tiempo se hizo indiferente ante ese mare magnum provocado por las clases sociales contrapuestas, no obstante, lentamente se dio cuenta de la gravedad de la lucha y de los males que causaba a la sociedad y al mismo Estado y, sin lesionar la libertad de las clases sociales en pugna, interpuso su autoridad y buenos oficios para la solución de sus diferencias sin detrimento de ninguna.

19). - CFr. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. Pág. 210, México, 1970.

El cambio en la actitud del Estado se operó a la - vez que se produjo el tránsito del Capitalismo Liberal al Intervencionismo de Estado, que moderado en los primeros años, cada vez se fue haciendo más acentuado a medida que crecían las huelgas y los paros. Este cambio en la política del Estado obedece al reconocimiento de la -- sustantividad de los conflictos colectivos de trabajo y de la legislación obrera en general.

Ahora bien, hemos de hacer notar, que el fenómeno del trabajo ofrece serios problemas económico-sociales y provoca graves conflictos obrero-patronales rela-- cionados con el contrato de empleo, lo que viene a justificar la función intervencionista del Estado moderno manifestada por la expedición de leyes protectoras de los trabajadores y por la creación de Instituciones oficiales de -- Conciliación y Arbitraje para solucionar los conflictos -- contenciosos del trabajo.

Ya nuestros Constituyentes de 1917, con un espíritu proteccionista y reivindicador, se habían percatado de la necesidad imprescindible de la creación de tribunales-

del trabajo que pudieran llenar su cometido no sólo de --
protección al trabajador, sino lo que es más importante,
de reivindicación del trabajador. Los tribunales jurís--
dicionales del trabajo vinieron a ser la existencia lógi--
ca del desarrollo actual de la legislación obrera.

Los Tribunales del Trabajo, tienen jurisdicción--
especial, puesto que su ejercicio existe en razón de cier
to privilegio, por la naturaleza especial de la Legisla--
ción del Trabajo, dadas las diferencias de clase de patro--
nes y trabajadores, y las relaciones singularísimas entre
éstos y aquellos.

Se trata de jurisdicción especial porque no es --
ejercida por los tribunales ordinarios; atiende esta clase
de jurisdicción a la naturaleza de la ley que aplica, que --
pertenece por así decirlo, a una categoría distinta de la --
general, categoría de clase, propia de las relaciones ---
obrero-patronales.

La jurisdicción especial del trabajo no sólo se de
riva de una legislación de clase, sino por haber surgido --
la imperiosa necesidad de sustraer de los tribunales ordi

narios, por lo lento y costoso de sus procedimientos, -- los conflictos entre trabajadores y patronos, que requieren un proceso más rápido, teóricamente puede aceptarse como cierto este hecho, pero en México por lo menos, la realidad dista mucho de ser así, al contrario, ya sea por muchos asuntos, deficiencias por falta de organización, etc., el hecho real es que un conflicto obrero-patronal, dura mucho más tiempo que la generalidad de los conflictos del derecho común.

La clase trabajadora necesita para la efectividad de sus derechos de una "jurisdicción de privilegio" y su justicia aspira a ser el oasis de la paz para los elementos que luchan en la llamada cuestión social. Desgraciadamente en nuestro medio, a pesar de ser lo anterior un bello deseo, la realidad es bien distinta, ya que es bien sabido que la legislación del trabajo solo ha servido de arma para politiqueros y un medio de enriquecer a los mal llamados líderes obreros, únicos éstos beneficiados directa y efectivamente, por lo menos en inmenso número de casos.

4. - Antecedentes de los Tribunales del Trabajo - en nuestra Legislación.

Como antecedentes de nuestros Tribunales Labo- rales, anteriores a la Constitución de 1917, tenemos las leyes que en el Estado de Jalisco dictó Don Manuel Aguirre Berlanga, el 7 de octubre de 1914 y 28 de diciembre de 1915, donde creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje y estableció un procedimiento sencillo y rápido, ya -- que en una sola Audiencia y en forma verbal se recibían: demanda, contestación, pruebas y alegatos.

Estas juntas, integradas por representantes de - los obreros y patrones, funcionaban en los Municipios, - siendo las competentes para conocer de los conflictos que se suscitaban entre los trabajadores y patrones.

En el Estado de Veracruz, la ley promulgada por Cándido Aguilar el 19 de octubre de 1914, estableció un - Tribunal Especial encargado de dirimir las diferencias - entre trabajadores y patrones, llamado Junta de Administración Civil.

En Yucatán, el general Salvador Alvarado creó, -

por medio de una ley promulgada el 14 de mayo de 1915, el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, - pugnó, a través de su legislación, por remediar el mal-social que aquejaba a la clase obrera. Las Juntas de -- Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, conjuntamente - con el Departamento de Trabajo, constituían las autori-dades laborales. Eran los Tribunales encargados de vi-gilar y aplicar la ley sobre libertad de trabajo, contra-to de trabajo, jornada laboral, salario mínimo y, en -- fin, todas las conquistas de los trabajadores consagra-das en la Ley del General Alvarado; exigiendo siempre que se celebraran convenios entre los trabajadores y - los patrones y que no se apartaron de los lineamientos establecidos por dicha ley. He aquí que ya desde enton-ces se concedía a los Tribunales Laborales una facul-tad tutelar de los derechos de los obreros.

Las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, con amplias facultades de ejecutar sus resolucio-nes, eran los organismos que conocían de los conflictos obrero-patronales que aplicaban la ley y regulaban las -

por medio de una ley promulgada el 14 de mayo de 1915, el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, - pugnó, a través de su legislación, por remediar el mal-social que aquejaba a la clase obrera. Las Juntas de -- Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, conjuntamente - con el Departamento de Trabajo, constituían las autoridades laborales. Eran los Tribunales encargados de vigilar y aplicar la ley sobre libertad de trabajo, contrato de trabajo, jornada laboral, salario mínimo y, en -- fin, todas las conquistas de los trabajadores consagradas en la Ley del General Alvarado; exigiendo siempre que se celebraran convenios entre los trabajadores y - los patrones y que no se apartaron de los lineamientos establecidos por dicha ley. He aquí que ya desde entonces se concedía a los Tribunales Laborales una facultad tutelar de los derechos de los obreros.

Las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, con amplias facultades de ejecutar sus resoluciones, eran los organismos que conocían de los conflictos obrero-patronales que aplicaban la ley y regulaban las -

relaciones del trabajo en las empresas por medio de sus dictámenes procurando siempre solucionar los problemas de un modo justo.

Tenían amplias facultades para resolver los conflictos que surgieran dentro de las relaciones jurídicas obrero-patronales, nivelándolas a través de sus fallas y procurando mejorar el mínimo de condiciones establecidas en la ley.

El Procedimiento ante estos Tribunales se inicia ba acudiendo ante una Junta de Conciliación que, estableci da en los Distritos Industriales, se encargaba de avenir los intereses de los trabajadores y patronos invitándolo a celebrar convenios, no siendo posible la aveniencia, ella misma daba los pasos necesarios para que se impusiera un acuerdo que podría regir en tanto se resolvía en definiti va en el Tribunal de Arbitraje, que era adonde pasaba el caso al fracasar el intento conciliatorio. Este Tribunal de Arbitraje se integraba por un representante patronal, un obrero y un tercero que fungía como Juez-Presidente, electo por la totalidad de las Juntas de Conciliación y en-

su defecto, por el Gobernador del Estado. Pasaban después a la segunda instancia los casos en que, habiendo sido fallados en Conciliación, no se había logrado avenir a las partes, así como las reclamaciones que se presentaban ante este Tribunal. Recibido el caso, se investigaban los antecedentes por una comisión, integrada por representantes de los trabajadores y de los patrones afectados, con representación de las Juntas; una vez que se -- desahogaban los medios probatorios, se proponía un -- acuerdo conciliatorio que, si era rechazado, originaba -- el fallo final.

Como brillantemente lo expone el Dr. Trueba Urbina "estos antecedentes de nuestros Tribunales del Trabajo fueron los que vinieron a hacer posible que la Carta Magna de Querétaro en 1917, se elevaran a la categoría -- de garantías constitucionales: "la libertad de trabajo y el derecho a la justa retribución" (Art. 5o. Constitucional), y la creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje según lo establece el Art. 123, fracción XX, las que deberán conocer de todos los problemas, diferencias y conflictos --

que surjan entre el capital y el trabajo, y estarán formadas por un número de representantes igual de obreros y patrones y uno del Gobierno". (20)

Estos Tribunales, dado su objeto, tienen un procedimiento especial, una jurisdicción especial y una integración especial.

El procedimiento es especial por el carácter del derecho del trabajo, tutelar de los intereses de una clase determinada. El Tribunal es especial, por su función de vigilar el cumplimiento del derecho substantivo y adjetivo, por sus facultades de apreciar en conciencia y conforme a la equidad, y por proteger los derechos que pudieran ser violados en perjuicio de la clase obrera. La Jurisdicción es especial -entendida como la actividad -- del Estado orientada a la aplicación del derecho del trabajo al caso concreto por la variedad de costumbres en las distintas regiones, de exigencias personales, y por tanto

20).- CFr. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., 1971, Pág. 259.

de obligaciones y por último, la integración es especial, por la necesidad de que la formen hombres que estén -- compenetrados de las necesidades de los titulares de los derechos violados, en casos de conflicto, así como de los problemas que se presenten; de ahí la necesidad de que -- estén representadas ambas clases colaborando con un representante del Gobierno, que tiene que ser, por razón -- de su función, una persona que conociendo las particularididades del trabajo industrial, los usos y costumbres de las ramas profesional-laborales, pueda resolver, con conocimiento experimentado y procurando establecer en cada caso un nivel justo, los conflictos establecidos en el Art. -- 123 de nuestra Constitución Política de 1917, las Juntas -- de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, se sucedieron las leyes reglamentarias de dicho precepto y así, en -- el mismo año, don Venustiano Carranza promulgó una ley sobre la forma de integrar dichas Juntas de Conciliación, señalando a los Gobernadores que deberían de convocar a los obreros y patronos para designar un representante por cada industria.

En 1926 se promulgó un Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y en 1929 se modificó la fracción X del Art. 73 y el párrafo inicial del 123 de la Constitución, en el sentido de que el Congreso de la Unión era el único facultado para legislar en toda la República sobre algunos productos como hidrocarburos, mineras, industria cinematográfica, comercio, instituciones de crédito, etc., y para expedir las leyes reglamentarias del Art. 123 Constitucional. En el mismo año, se formó una comisión que se encargó de redactar un proyecto del Código Federal del Trabajo, el cual fue rechazado y no fue sino hasta el 18 de agosto de 1931 cuando el -- Presidente Ortiz Rubio promulgó el Código Federal del -- Trabajo, reglamentando la integración y funcionamiento - de nuestros Tribunales Laborales.

La Magnitud Social y económica de los conflictos - de trabajo y la violencia de sus luchas reclaman, una in--tervención de tipo especial, efectiva y rápida, que pueda - salvaguardar debidamente los intereses de la colectividad, de ahí surge el interés público en la justa creación y exacu

to cumplimiento del derecho del trabajo que no está de --
ninguna manera subordinado a la voluntad exclusiva de --
trabajadores y patronos.

Los sistemas de Conciliación y Arbitraje constitu-
yen los medios más adecuados y convenientes para la solu-
ción pacífica de los conflictos del trabajo. Ahora bien, la
Conciliación y el Arbitraje de los conflictos de trabajo con-
duce a la creación de un derecho que los rija e implica ade-
más la presencia de nuevas autoridades ante las cuales pue-
dan éstos ventilarse. Su creación implicó el desprendimien-
to de la justicia obrera, de la administración de la justicia-
ordinaria; el Derecho del trabajo tiene una estructura espe-
cial y no conciente la rígida interpretación del derecho pri-
vado; además, la solución de los conflictos de trabajo supo-
ne rapidez y eficiencia, o lo que es igual, un derecho pro-
cesal menos formalista y más simple en sus términos.

En México, como anteriormente lo citamos, de con-
formidad con la Constitución Política de 1917 en su Art. 123,
fracción XX y la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria -
del citado precepto en su Título Octavo, bajo la denomina--

ción de "Autoridades del Trabajo" comprende a las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los organismos capacitados para resolver los conflictos individuales y colectivo que entre trabajadores y patronos se presenten.

Estos organismos que ejercen la jurisdicción del trabajo son órganos colegiados que se hallan integrados por un representante de cada una de las clases sociales contra puestas y otro del gobierno que funge como Presidente.

Ciertamente, del análisis de la Jurisdicción del Trabajo en nuestro país vemos que esta Institución se deduce como ya lo indicamos, del contenido del Art. 123 de nuestra Constitución Política que en su fracción XX establece: "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 patronos, y uno del Gobierno"

Interpretando al Constituyente, se pone de manifiesto que por medio de la fracción transcrita estructuró

las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las señaló como los órganos encargados de impartir justicia en los conflictos del trabajo, plasmando en el Art. 123 el reconocimiento de los derechos de los obreros, paradigma del movimiento de reivindicación social de nuestra Revolución.

La Conciliación puede ser definida a grandes rasgos como el procedimiento para el arreglo de un conflicto, al cual llegan las partes, discutiendo y conservando el derecho de regular su actitud y formulando un Convenio, según acomode a sus intereses y a los de la Sociedad (pues es nula la renuncia de los derechos del trabajador), interviniendo para todo esto una tercera persona - por acuerdo de las partes, que propone la resolución.

El período conciliatorio es impuesto por la ley - como una necesidad jurídica. La legislación del trabajo es tutelar, protectora y reivindicadora de la clase asalariada y como la experiencia ha enseñado que es de gran utilidad pública en los conflictos obrero-patronales un arreglo amistoso, ya que resulta más grave el mal para

los trabajadores el seguir un juicio largo por el hecho de no contar con los recursos económicos necesarios para vivir y seguir el pleito, por lo que generalmente tienden a abandonarlo para procurarse los medios más indispensables para subsistir.

En síntesis podemos decir que:

"Entendemos por conciliación el procedimiento -- que siguen las partes por si mismas, o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado, para prevenir un -- conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione los -- Derechos sociales consagrados por las leyes de protec-- ción y auxilio de los trabajadores"

El arbitraje a que se refiere la Constitución, al designar las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es enteramente distinto al arbitraje privado, establecido por las leyes para dirimir diferencias individuales entre perso-- nas privadas.

El arbitraje obrero es una institución oficial que tiene dos objetos:

1o. - Prevenir los conflictos entre el capital y el-

trabajo; y

2o. - Presentar a las partes bases para que esos conflictos puedan ser resueltos si se aceptan esas bases; no tienen el carácter de árbitros privados, sino públicos, - no es la voluntad de las partes la que los organiza y establece, es la disposición de la Ley.

Sin realizar un estricto análisis, podemos establecer que la distinción entre la Conciliación y el Arbitraje - radica en que, en la primera, la declaración que pone fin a la controversia, es la misma que dan las partes y una - tercera persona interviene solamente para proponer una - determinación a aquellas, que pueden aceptarla, transformarla o discutirla libremente para que ellas mismas lo - gren un convenio que armonice sus intereses y opiniones; mientras que en el arbitraje la tercera persona que interviene con el fin de terminar el conflicto, tiene la atribución de resolver el caso, dictando un fallo. En ambos casos toma parte en el arreglo una tercera persona por voluntad - de las partes.

Ahora bien, después de todo lo anterior se puede -

concluir que los órganos encargados de poner en práctica los medios para resolver los conflictos de trabajo en México, son las Juntas tanto Municipales como Federales de Conciliación, para realizar la función conciliatoria y a -- las Juntas de Conciliación y Arbitraje Locales y Federal, para la realización primero de la función conciliatoria y de no llegarse a una solución, iniciar el arbitraje.

Constituyen nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje los tribunales encargados de ejercer la jurisdicción especial y autónoma del trabajo, por lo tanto, no forman parte de una división por competencia de la Jurisdicción Ordinaria.

Fundamos nuestra opinión en que la Jurisdicción, es la actividad que despliega el Estado para satisfacer los intereses tutelados por el derecho, cuando la norma jurídica no ha sido o podido ser cumplida; y que como función -- del Estado, es única pero su unidad no excluye la variedad pudiendo existir tantas manifestaciones de la Jurisdicción como disciplinas jurídicas procesales haya; esto es, del Derecho Civil, Administrativo, Penal y del Trabajo que --

al separarse del Derecho Civil formó sus propias instituciones.

Nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje -Tribunales del Trabajo- ejercen verdaderamente una función jurisdiccional que es la del trabajo y están dotadas además de competencia, por la ineludible necesidad que existe de ordenar el ejercicio de la jurisdicción, para lo cual se ha impuesto su distribución racional entre los órganos creados en concreto para el ejercicio de la actividad jurisdiccional que al Estado incumbe.

Por la naturaleza jurídica de estos organismos, -Juntas de Conciliación y Arbitraje- hemos expuesto, que constituyen los Tribunales que ejercen la jurisdicción especial del trabajo. Componen uno de los organismos más complejos del derecho laboral mexicano y no tienen paralelo en las instituciones extranjeras.

5.- Clasificación, Integración y Funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las disposiciones de la nueva ley organizan la jurisdicción del trabajo y los órganos jurisdiccionales en:

Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, Locales y Federales, regulando sus actividades procesales y las responsabilidades de los funcionarios laborales.

El Dr. Trueba Urbina señala que: "de acuerdo a nuestro sistema de gobierno, según el Art. 40 de nuestra Constitución Política, es republicano, representativo, democrático y federal, compuesto de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior, pero unidos en una Federación: Estados Unidos Mexicanos. -- Por consiguiente, tenemos en la República dos gobiernos: el de los Estados miembros, con jurisdicción en sus respectivas entidades, y el Federal, que se extiende en toda la Nación mexicana; siendo característica esencial del régimen federativo, la supremacía jurídica del Estado Federal.

Conforme a este principio federalista, las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje son de dos clases: Locales y Federales; las primeras, ejercen jurisdicción dentro del territorio de los Estados-miembros y

las segundas, en toda la República. Coexisten pues, dos clases de Tribunales sociales del Trabajo". (21)

Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje se componen por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del Gobierno: tres representaciones integran los tribunales mexicanos del trabajo, por mandato Autárquico e inexorable de las leyes constitucional y reglamentaria (Art. 123, apartado A, fracción XX de la Constitución, y los Arts. 593, 603, 605, 606, 621 y 623 de la Ley Federal del Trabajo). En consecuencia, los órganos estatales que administran justicia social están organizados tripartitamente, y son federales, o locales: los segundos funcionan en Pleno y en juntas especiales.

Algunos tratadistas denominan "Comités Paritarios" a tales instituciones de derecho social, integradas por representantes de patrones y obreros y presididas por

21). - CFr. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. 1971, Pág. 261.

un representante del Gobierno, con el fin de regular la vida de la profesión o grupo de profesiones de que se trate en el territorio de la jurisdicción del Comité.

Estrictamente hablando la expresión "Comités Paritarios, según lo advierte el excelso jurista Dr. Trueba Urbina, "es impropia para designar órganos tripartitos, compuesta de tres entidades, porque de acuerdo con la lexicología, la palabra "paritario" proviene de par, por lo que no es aplicable a organismos tripartitos". (22)

Los primitivos Consejos de Arbitraje, como el que tasaba los salarios de los alfareros de eslagou, tuvieron naturaleza paritaria, pues se componían de tres patrones y tres obreros. Los antiquísimos "Conseil de Prud"hommes" estaban organizados bipartitamente; pero estas instituciones perdieron su carácter paritario cuando se reorganizaron en el año de 1848, componiéndose de representantes de las clases sociales y un presidente de-

22).- CFr. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., 1971, Pág. 265.

signado por el Emperador.

Nuestros tribunales del trabajo no tienen composición paritaria sino tripartita. Sin embargo, se dice que el legislador patrio "adoptó la forma paritaria", lo cual es inexacto. En todo caso tripartita.

Las Juntas Federales de Conciliación se integran y funcionan de la manera siguiente: "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. (Art. 593)

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 en que esté -- instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. .

Cuando la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo en una demarcación territorial no amerite el funcionamiento de una Junta Permanente, funcionará una accidental. (Art. 592)"

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se integra y funciona de la siguiente manera:

" La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Art. 605).

Art. 606. - Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las autoridades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y los patrones. (Art. 608)

Art. 609. - 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; y

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

Las Juntas Locales de Conciliación se integran y
funcionan de la manera siguiente:

"Las Juntas Locales de Conciliación, a cuyo car_
go está la función conciliatoria se integran con un repre-
sentante del Gobierno que designan los gobiernos de los -
Estados y Territorios, uno del trabajador y otro del pa--
trón afectados, cuando se constituyen accidentalmente. -
(Arts. 593 y 603). No funcionarán las Juntas de Concilia_
ción en los municipios o zonas económicas en que estén -
instaladas Juntas de Conciliación y Arbitraje. (Art. 602)"
y por último:

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se
integran y funcionan de la siguiente manera:

"Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje -
funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. --
Les corresponde el conocimiento y resolución de los con-
flictos de trabajo que no sean de la competencia de la Jun_

ta Federal de Conciliación y Arbitraje. (Art. 621)

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. (Art. 622)

La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el inciso anterior. Las facultades 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 el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, respectivamente. (Art. 623)

En lo que respecta a la designación de los representantes del Trabajo y del Capital que integran las Juntas permanentes de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, podemos decir, que estos son designados democráticamente

por las propias clases a que pertenecen en convenciones o colegios electorales.

Para los efectos de la elección de representantes de los elementos activos de la producción en las Juntas - Locales, se celebrarán tantas convenciones de obreros y patronos como grupos especiales constituyan la Junta de que se trate, atendiendo a la clasificación de industrias - que hagan los Ejecutivos correspondientes o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para las Federales, de conformidad con lo previsto por los Arts. 648 y 649 de la nueva Ley Federal del Trabajo.

6. - Generalidades de la Jurisdicción Social del -- Trabajo.

Como consecuencia de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo --obra cumbre del eminente Dr. Trueba - Urbina--, nace en la dinámica del proceso laboral la Teoría Integral del Derecho Procesal del Trabajo como fuerza dialéctica, para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje y los Tribunales burocráticos y de amparo, apliquen el de recho del Trabajo en los conflictos laborales desempeñanu

una función tutelar y reivindicatoria de los trabajadores - o ejerzan esta misma función en uso de su actividad procesal creadora, así se integran las normas y las actividades procesales de los Tribunales en la Jurisdicción Social.

El proceso laboral es institución básica de la Jurisdicción Social del Trabajo ya que esta es una jurisdicción especial y autónoma en los órdenes científico, didáctico y legislativo.

Podemos afirmar categóricamente, que la Jurisdicción Social del Trabajo que ejercen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tiene por objeto dirimir las diferencias o conflictos entre el Capital (explotador) y el Trabajo (explotado), por lo tanto uno como otro son factores de la producción, si más que la lucha se entabla en el juicio laboral entre la persona humana y los bienes o las cosas, pues como factores de la producción de riqueza uno y otro, el trabajo es esfuerzo humano, en tanto que el capital está formado por la riqueza acumulada, con el caudal de bienes, que participan en la producción; lo cual revela

que el hombre lucha frente a las cosas y que las cosas o los bienes en el proceso laboral, independientemente de que el Conjunto de bienes que integra el Capital está representado por los detentadores de los mismos, constituyendo una clase social en cuanto personifican categorías económicas, conforme al pensamiento marxista que inspiró la formulación del Art. 123 de la Constitución de -- 1917.

Nuestro derecho del trabajo, a partir de su vigencia el 10 de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador de todos los trabajadores, no por fuerza expansiva, sino por virtud del texto constitucional del -- Art. 123 de la Carta político-social mexicana.

La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (fracción IX), el derecho de asociación obrera (fracción XVI) y la JURISDICCION ESPECIAL DEL TRABAJO (fracciones XX, XXI y XXII), son derechos "sociales" de carácter reivindicador que el Constituyente le imprimió al derecho del trabajo y a su DISCIPLINA PROCESAL.

Por ello, el derecho mexicano del trabajo contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, - sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista.

Tanto en las relaciones laborales como en el territorio del proceso laboral, las leyes del trabajo deben interpretarse en el sentido de proteger, tutelar y reivindicar a los trabajadores frente a sus explotadores. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, podrían suplir las quejas deficientes de la parte obrera (Art. 107, frac. II, de la Constitución), aplicando dicho Principio Procesal Social en auxilio de los trabajadores.

El carácter reivindicatorio a que nos hemos referido, penetra también en el proceso laboral, tanto jurídico como económico. He ahí que las normas de derecho procesal del trabajo, por su naturaleza social, deben interpretarse y aplicarse en beneficio de los trabajadores en el desarrollo del proceso, en la suplencia de las defi

ciencias de sus reclamaciones o para reivindicar sus derechos, porque de no ocurrir así, en la práctica constante - se propiciará el estallido social por ineficacia de la justicia del trabajo.

La norma de trabajo y los derechos que se derivan de los contratos o relaciones laborales, deben funcionar - en el proceso de acuerdo con su espíritu proteccionista y - reivindicatorio consignado en el texto del Art. 123.

Ahora bien, si las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Federal de Conciliación y - Arbitraje de la burocracia, conforme al Art. 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 estos y sus patrones. No basta que apliquen la norma procesal escrita, sino que es necesario que la interpreten equitativamente con propósito tutelar y reivindicatorio de - los trabajadores, o con este mismo propósito en ejercicio - de su actividad creadora.

En virtud del carácter social de nuestro derecho del trabajo, la norma procesal incluyendo la burocrática, es consiguientemente derecho social y por lo mismo difieren de las leyes procesales comunes: civiles, penales y administrativas que son de derecho público.

La Jurisdicción Social del Trabajo, nueva función soberana del Estado Mexicano de derecho social, como ya lo habíamos explicado anteriormente, se ejerce a través de órganos colegiados como son: Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje y Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y Pleno de la Suprema Corte de Justicia.

Ahora bien, comprende la jurisdicción social del trabajo:

I. - La potestad de aplicar las leyes del trabajo y de regular la producción, tutelando y reivindicando a los trabajadores.

II. - La potestad de imprimir fuerza ejecutiva a la declaración que aplica las leyes del trabajo y que regula la producción, en los términos anteriores, y

III. - La facultad de dictar medidas para ejecutar las decisiones de los Tribunales de Trabajo.

En su aspecto objetivo, la jurisdicción social del trabajo significa el conjunto de asuntos encomendados a las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje y Tribunales de la burocracia; subjetivamente entraña el ejercicio del poder estatal social con referencia a la función de justicia social que no sólo es proteccionista sino reivindicatoria.

Tenemos, así mismo, diversos órganos que ejercen la jurisdicción social mexicana del trabajo, que son:

"I. - Organos de Conciliación: Juntas Locales y Federales de Conciliación. (Arts. 591 y 595), con competencia para dirimir conflictos de prestaciones menores - de tres meses de salario.

II. - Organo de decisión: Juntas Locales y Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje. (Art. - 604)

III. - Organo de ejecución: Presidentes de la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje. (Art. 600) o -

de las Juntas Especiales" (23)

La clasificación de éstos órganos responde a la tradicional distinción entre la jurisdicción plena y la jurisdicción menos plena.

Corresponde a las Juntas Locales y Federal de Conciliación y Arbitraje, jurisdicción plena para conocer y resolver todas las diferencias o conflictos que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados del contrato o relación de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellos.

"En la jurisdicción social burocrática sólo existe un órgano que ejerce la función conciliatoria y la decisoria, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el Presidente del mismo, a cuyo cargo queda la ejecución. (Arts. 125 y SS, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado); correspondiendo a la Comisión Sustanciadora la función conciliatoria y al Pleno de la Su

23). - CFr. - Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. 1971, Pág. 255.

prema Corte la decisoria, en los conflictos entre el Poder Judicial Federal y sus servidores". (24)

Las Juntas Locales y Federales de Conciliación-ejercen jurisdicción menos plena, pues sus facultades - para conocer de esas diferencias o conflictos están restringidos por la Ley. De tal manera:

a). - Su intervención en los conflictos del trabajo se limita a procurar que las partes lleguen a un arreglo. (Art. 591, fracción I).

b). - Si las partes no llegan a un acuerdo, el procedimiento de conciliación -que incluye demanda, excepciones y pruebas- culmina con la remisión del expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva. --- (Arts. 600 y 603).

c). - Actúan como Juntas de Conciliación y Arbitraje en conflictos cuyo monto no exceda de tres meses de salarios. (Arts. 591, fracción II, 600, fracción IV, -

24). - CFr. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., 1971, Pág. 255.

y 603)

d). - Sancionan convenios, con efectos jurídicos - de laudos. (Art. 600, fracción I, y 603).

La Jurisdicción Social, en su ejercicio concreto por los diferentes órganos, encuentra límites internos - que afectan al contenido de aquélla, o sean las facultades de que el órgano dispone y externos, si se contraen a la materia del proceso.

Los límites internos se presentan en la jurisdicción social del trabajo, pues no todas las facultades comprendidas en el concepto de jurisdicción las encomienda la nueva ley al mismo órgano:

Los límites externos de la jurisdicción social no afectan sus contenidos, sino la extensión de su ejercicio; determinándose esta por elementos extraños a la esencia de la actividad jurisdiccional, como son: el objeto y el territorio. Por consiguiente, de estos límites emerge la determinación del concepto de competencia, que señala la amplitud de la jurisdicción social de las Juntas Locales o Federal de Conciliación y Arbitraje.

En síntesis, podemos decir, que en su carácter -

de órganos jurídicos del Estado de Derecho Social, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia, como órganos de la justicia del trabajo -- burocrático, ejercen en cada caso el poder jurisdiccional; pero este poder es limitado exteriormente, por disposiciones expresas de la ley, de donde se origina su -- competencia.

Los órganos del Estado de derecho social, Juntas de Conciliación y Arbitraje y Tribunales de la burocracia, que dirimen los conflictos del trabajo, ejercen una función social que corresponde a su actividad jurisdiccional; mediante el ejercicio de esta función satisfacen los intereses protegidos o tutelados por el derecho del trabajo, así como las reivindicaciones económicas, y -- que los trabajadores no han podido alcanzar directamente.

Podemos hacer notar que los patrones también -- pueden ocurrir a los tribunales para que estos hagan que se respeten sus derechos derivados de las relaciones laborales.

Como lo señala acertadamente el Dr. Trueba Urbina, "la jurisdicción especial del trabajo es suprema potestad de administrar justicia social, atributo de la soberanía inherente al Estado de derecho social que la imparte a través de sus órganos incumbiendo a éstos la decisión del proceso y la ejecución del laudo, que también está a cargo o en manos de los presidentes de los tribunales laborales". (32)

Hay que hacer hincapié, que estos tribunales fueron originariamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a partir de 1938 los tribunales de la burocracia, para los conflictos contra el Estado y sus empleados.

La jurisdicción del trabajo es especial, no sólo porque deriva de una legislación de clase, sino por haber surgido de la imperiosa necesidad de sustraer de los tribunales ordinarios, por lo lento y costoso de sus procedimientos, los conflictos entre trabajadores y pa-

32). - CFr. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A. México, 1971, Pág. 256.

trones que requieren trámites rápidos, pues así lo exige la materia de las reclamaciones obreras: pago de salario, indemnizaciones por despidos, riesgos profesionales, -- etc., que naturalmente afectan la vida económica y social de la enorme masa de trabajadores. Asimismo, por la - competencia técnica o profesional que se necesita para - juzgar de todas las cuestiones relativas al contrato laboral, también por conveniencia proveniente de la división del trabajo. La misma naturaleza del derecho del trabajo, como producto jurídico especial de carácter social -- autónomo, exige una jurisdicción especial y también social, distinta de la jurisdicción pública que es burguesa, - para la tutela y reivindicación de los trabajadores.

7.- Organismos especiales para los conflictos -- del trabajo.

Para el conocimiento de los conflictos del trabajo funcionan en diversos países organismos especiales, administrativos o judiciales, mientras que en otros son de la competencia de los tribunales ordinarios. A este respecto se distinguen los Conflictos individuales de los con

flictos colectivos.

Los conflictos individuales entre obreros y patronos cuentan con tribunales especiales en Argentina, Francia, Italia, Chile, Colombia, Perú, Venezuela, España, Rusia y Brasil.

En FRANCIA funcionan los Conseils de Pru'hommes desde los comienzos del siglo XIX, en las ciudades de mayor importancia mientras que en las demás sus funciones son desempeñadas por los Jueces de paz. Los primeros se componen de un número igual de obreros o empleados y de patronos, que se turnan en la presidencia. Cada Conseil tiene una Cámara de Conciliación y una Cámara de Juzgamiento. En los pleitos de más de dosmil francos, el actor puede dirigir su demanda directamente a los tribunales ordinarios. Hasta una suma determinada, las sentencias de los Conseils quedan firmes, y en los demás se apela ante el juez civil.

En ITALIA, el juzgamiento de los conflictos individuales del Trabajo corresponde a los Colegios de Proviviri instituidos en 1893. Los miembros de estos tribunales --

son designados a propuesta de los respectivos sindicatos y son presididos por un funcionario judicial. Tiene también funciones de conciliación y de juzgamiento, y su competencia es hasta cierta suma.

Contra las sentencias de los Proviviri se apela ante la "Magistratura del Trabajo", además del posible recurso de acusación.

En CHILE, funcionan jueces del trabajo y Tribunales de Alzada del Trabajo, con competencia en única instancia hasta mil pesos.

Se inicia el proceso con una tentativa de conciliación.

En COLOMBIA, desde 1939, funciona una jurisdicción especial para los conflictos individuales.

En ESPAÑA, existen Tribunales Industriales asistidos por Jurados. Del fallo se puede recurrir ante la Audiencia Territorial con un recurso de revisión.

En RUSIA, la jurisdicción del trabajo es ejercida por Comisiones de Revisión, Tribunales de Arbitraje y Tribunales del Pueblo. Estos últimos entienden por ape-

lación contra las decisiones de las Comisiones de Revisión. Se puede apelar ante el Tribunal Supremo de Arbitraje y Conciliación.

En BRASIL, desde 1939, en primer grado funcionan Comisiones Paritarias de Conciliación y Juzgamiento; y en grado de apelación, Consejos Regionales del Trabajo. Sólo entienden en cuestiones individuales.

En ECUADOR, hay jueces del Trabajo.

En PERU, desde 1935, existe un Tribunal Colegiado de Trabajo, además del juzgado de Trabajo.

En VENEZUELA hay jueces del Trabajo y Tribunal de Apelaciones.

En la REPUBLICA ARGENTINA se crearon Juzgados de Trabajo y una Cámara de Apelaciones en el año de 1945.

En España, México, Venezuela, no se establecen distingos entre los conflictos individuales y los conflictos Colectivos.

Esta discriminación existe en otras naciones.

En ESPAÑA, funcionaron hasta 1938 "Jurados ---

Mixtos del Trabajo Industrial y Rural", creados en 1931, y que estaban a cargo de vocales, patronos y obreros e igual número de suplentes, mientras que los presidentes y vicepresidentes eran designados por el Ministerio del Trabajo a propuesta de los vocales. Una de las atribuciones de los jurados fue la reglamentación de las condiciones del trabajo en cada oficio o profesión, también entendían en los Conflictos del Trabajo hasta un monto determinado y prevenían los conflictos y servían de árbitros a pedido conjunto de patronos y obreros. De sus decisiones se podía recurrir ante el Delegado provincial o ante el Ministerio del Trabajo. Los jurados entendían tanto en los conflictos individuales como en los conflictos colectivos. Se prohibía paralizar el trabajo antes de la conciliación ante el Jurado; si éste no conseguía el avenimiento, proponía el arbitraje. En 1938, se creó el "Fuero del Trabajo", y en 1940 se instituyó la "Magistratura del Trabajo" a título provisional.

En PORTUGAL, después de 1933, quedó reformado el Estatuto Nacional del Trabajo y se crearon Tribuna-

les de trabajo, con apelación ante el Tribunal Superior.

En ITALIA, los conflictos colectivos son de la -- competencia de la "Magistratura del Trabajo", creada - en 1926. Es una rama de la justicia ordinaria a cargo - de una sección de la Cámara de Apelaciones. La inte-- gran tres jueces asistidos por peritos independientes -- que no representan a los patronos ni a los obreros, sino a la economía general del país. El sometimiento de los conflictos colectivos a la "Magistratura del Trabajo" es obligatorio, pero las partes, de común acuerdo, pueden someter la cuestión al arbitraje.

En las cuestiones legales, la Magistratura obra como tribunal de derecho, sin apartarse, empero, de la equidad. En las controversias de índole económica, se guía por consideraciones de equidad y armoniza el derecho de los contendientes con los intereses superiores del Estado.

La demanda no puede ser introducida sino por -- una asociación reconocida.

El tribunal comienza por buscar un avenimiento -

amigable, no lográndolo, actúa de juez. El fallo obliga a todos los empleadores y asalariados comprendidos en el respectivo contrato colectivo, las nuevas condiciones impuestas por el fallo se aplican erga omnes. El litigante que pierde el pleito paga una multa, y cuando no cumple la sentencia, incurre en la pena de arresto y multa.

Si a pesar del fallo estalla la huelga o el cierre, tal actitud es penada como delito. Contra las sentencias de la "Magistratura del Trabajo", caben los recursos de revisión y de casación que pueden interponerse tanto por las partes como por el Ministerio Público.

En GRAN BRETAÑA, el recurso al "Tribunal Industrial Permanente" es facultativo, lo mismo que el recurso de arbitraje.

En FRANCIA, a partir de las reformas de 1936 y 1938, todos los conflictos en el comercio y la industria, con excepción de los de la agricultura, deben obligatoriamente ser sometidos a conciliación y arbitraje antes de declarar el paro o cierre. Hay Comisiones Departamentales, Nacionales e Interprofesionales de Conciliación, de

composición paritaria y presididas por un delegado gubernamental. Si fracasa la conciliación, se pasa al arbitraje; si las partes no se ponen de acuerdo sobre la designación del Superárbitro, éste es elegido por el presidente del Consejo de Ministros. Este régimen quedó reformado en 1938, creándose un Tribunal Superior de Arbitraje que dicta fallos obligatorios, sancionados con penas.

En BOLIVIA, funcionan una "Junta de Conciliación" y un "Tribunal Arbitral". Si fracasan la conciliación y el Arbitraje, pueden los obreros ir a la huelga, siempre que esta resolución sea aceptada por las dos terceras partes del total de los trabajadores en servicio activo. No se puede suspender el trabajo en los servicios públicos. No se permiten las represalias.

En BRASIL, los conflictos colectivos pertenecen a la competencia de "Comisiones Mixtas de Conciliación" presididas por un funcionario oficial, con la misión de conciliar a las partes en conflicto por dos veces consecutivas. Si la conciliación no da resultado, la Comisión propone el arbitraje y si las partes no acatan el fallo, se in-

forma de ello al Ministerio de Trabajo, Industria y Comercio.

El patrón que decreta el cierre sin recurrir a la Comisión, o si no cumple el fallo arbitral, incurre en pena de multa, además de la indemnización que se haya estipulado en el compromiso, salvo que pruebe ante el Ministerio que el cierre fue por motivos de seguridad. En iguales circunstancias, los obreros pueden ser sumariamente suspendidos o despedidos. A los sindicatos se les puede privar de los beneficios de la sindicalización, sin perjuicio de ser posibles de multa. Contra las penalidades impuestas por la Comisión se puede apelar ante el Ministerio.

En CHILE no se puede paralizar el trabajo antes de ir a la conciliación. Los obreros deben presentar un memorándum a la empresa, por medio del sindicato respectivo, o por una delegación numerosa.

El procedimiento se sigue ante la "Junta Permanente de Conciliación", que es de composición paritaria, presidida por un inspector del Trabajo.

Si la Junta no logra conciliar a las partes, les in
dica la vía del arbitraje ante un Tribunal Tripartito.

Su sentencia obliga por el término de seis meses.
Si no prospera el arbitraje, se puede decretar el paro o
cierre bajo determinadas condiciones, una de las cuales
es la formación de un "Comité de Huelga" que sirva de -
intermediario. A los patrones y obreros que rechazan el
fallo arbitral, se les aplican penalidades.

En los puertos de CUBA existían "Comisiones de
inteligencia" y desde 1940 hay Comisiones de conciliación
para toda clase de conflictos entre Capital y Trabajo.

Enciclopedia Práctica Jackson.
México. 1966.
Tomo IV.

C A P I T U L O I I I

1. - O B J E T O D E L A H U E L G A

3. - C L A S I F I C A C I O N D E L A H U E L G A

3. - E L P R O C E D I M I E N T O D E H U E L G A

Al hablar del procedimiento de huelga, precisa - señalar su carácter como derecho social y económico.

Analizando su proceso evolutivo que va de la etapa de represión, a la de tolerancia para culminar en su plena legitimación, debemos referirnos como antecedente esencial de su regulación en el Artículo 123, a la tesis de don José Natividad Macías.

A la luz de la teoría integral del Derecho del Trabajo, la huelga y en consecuencia su procedimiento, revisten un carácter de importancia suma, imprescindible para explicar la reivindicación obrera y la estructura -- misma del derecho social del trabajo.

El Derecho de Huelga como suprema fuerza reivindicadora se encuentra investido de una naturaleza social y económica, que debe analizarse claramente en el espíritu de las fracciones XVII y XVIII del Artículo 123.

Cabe incidir nuevamente sobre conceptos generales que quedaron explicados con antelación, estimando que es oportuno reproducirlos cuando se explica el aspecto adjetivo, es decir procedimental del derecho de huelga.

El Proceso de Huelga se significa en su concepción moderna como un instrumento de defensa de la clase trabajadora, para la elevación de sus condiciones de vida, como un medio eficaz para lograr de la acción empresarial el apego y el cumplimiento al complejo de normas sociales que integran la protección proletaria en el derecho social del trabajo.

En tal virtud el procedimiento de huelga debe encontrarse investido de una profunda acción social, que proteja, tutele y dignifique a todos aquellos que viven de su esfuerzo material o intelectual.

1. - OBJETO DE LA HUELGA. - De manera genérica y en atención a los principios sociales del derecho de huelga, sus objetivos serán por una parte la tutela y dignificación obrera y por otra, esta última de importancia medular su reivindicación.

Sin embargo y para los efectos de poder explicar el procedimiento huelguístico, la Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 450 señala a la huelga los siguientes objetivos:

PRIMERO. - Establecer el equilibrio entre el capital y el trabajo, armonizando los factores de la producción, esto es desempeñando una función económica, que entendida parcialmente sin su complemento social (la reivindicación) se aleja, al convertirse en un instrumento - más de defensa de los intereses patronales, del espíritu genuino de la tesis Macías y del Constituyente del 17.

SEGUNDO. - De conformidad con las fracciones - II, III y IV de dicho precepto el derecho de huelga podrá tener por objetivo exigir la celebración, la revisión o el cumplimiento, según el caso, del contrato colectivo de - trabajo o del contrato ley. (Capítulo III, Título 7o.)

TERCERO. - Como instrumento de reivindicación parcial del trabajo el derecho de huelga podrá ser invocado por los trabajadores cuando tienda a exigir el cumplimiento a todas las disposiciones sobre participación de - utilidades (fracción V), siendo esta una importante medida reivindicadora, que permite a la clase proletaria evitar no sólo el fraude, sino la burla que se le cometía, medante la violación de tal concepto.

CUARTO. - Con un profundo sentido social que enfatiza el carácter reivindicatorio del derecho de huelga, con base en el principio de conciencia solidaria por el proletariado, en armonía perfecta con la tesis Macías y con la exégesis del Artículo 123, se justifica y reconoce el ejercicio de la huelga por simpatía, de la huelga -- que apoye a una legítima y existente, aunque en el seno de la empresa donde estalle no exista desequilibrio económico.

La huelga solidaria (fracción VI) constituye un me dio de unidad en la conciencia clasista de los trabajadores y un instrumento de eficaz acción proletaria, si sus principios son respetados, lo que lamentablemente en México nunca se ha logrado.

Al respecto, nuestra doctrina generalmente tradicionalista, en conjugación con el criterio erróneo que se sigue en nuestros tribunales de trabajo, ha sustentado la tesis de que resulta sumamente delicado y comprometedor, permitir el ejercicio de la huelga solidaria, motivo por el cual en la práctica ha sido definitivamente nugatorio.

Priva en nuestra doctrina mayoritariamente pa--
tronal, la idea de que la huelga por solidaridad resulta -
INCONSTITUCIONAL, en virtud de que transgrede lo pre
ceptuado en la fracción XVIII del Artículo 123, en virtud
de que su ejercicio no busca, sino que rompe, el equili--
brio entre los factores de la producción; que a mayor - -
abundamiento no cubre las formalidades establecidas por
la ley (debiendo ser nuestra disciplina derecho sin forma
lidad); que con la práctica de la huelga por simpatía, no
se respeta la etapa de pre-huelga y de igual forma no se
cumple con la importantísima fase de conciliación; que -
igualmente con esto se fomenta la competencia desleal, -
puesto que un patrón competidor puede con toda intención
y mala fé, apoyar una huelga que propicie la ruina de - -
otro empresario; que en conclusión resulta absurdo y --
atentatorio el que una huelga estalle en una empresa don
de no existe desequilibrio económico.

Pese a tan acres y radicales aseveraciones que -
podrían justificarse en el seno de una sociedad de explo-
tación humana, tal parecer merece nuestra censura, pues

amén de su manifiesta iniquidad, el derecho a la huelga solidaria, según expresa el maestro Trueba Urbina, es presupuesto incuestionable del pensamiento político-social contemporáneo y expresión fecunda de la acción -- obrera, que hará sonar su enérgica protesta con recio-trepidar de catapulta.

Señalados los objetivos de la huelga obrera expresamente señalados en la Legislación, precisa referir el pensamiento del maestro Trueba Urbina (25) quien señala: "La teoría de la huelga, en el Derecho Social Mexicano, no, no solo tiene por objeto proteger a los trabajadores, sino reivindicarlos mediante ciertos privilegios y mejoramiento de sus condiciones laborales, pero como se ha dicho arriba, la huelga también tiene por objeto reivindicar los derechos del proletariado, lo cual podría conseguirse a través de una huelga general que tuviera por objeto el cambio de las estructuras económicas, derrocando

25). -Cfr. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 1970.

do el poder capitalista y llevando a cabo la socialización de los bienes de la producción. El origen de esta teoría se encuentra en el discurso del 13 de noviembre de 1912, pronunciado por el diputado Macías en la XXVI Legislatura y ratificado en el Congreso Constituyente de Querétaro, como puede verse en la transcripción anterior".

2. - CLASIFICACION DE LA HUELGA. - A la luz de estos textos las huelgas se clasifican en existentes, - inexistentes, lícitas, ilícitas y justificadas.

a). - HUELGA LICITA. - Por huelga lícita debemos entender, a aquellas cuyo objetivo, llenando lo que frecuentemente suele llamarse en la doctrina requisito de fondo, tiende a buscar establecer el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses del capital y del trabajo.

Sobre este particular creemos que la huelga lícita, puede significarse, como el carácter económico inherente al derecho genérico de huelga, presupuesto fundamental de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo.

Es decir, que la huelga como derecho de lucha de

la clase laborante, es instrumento dentro del marco de la sociedad capitalista, para lograr su dignificación y el mejoramiento de sus condiciones de vida, exigiendo el equilibrio entre los factores de la producción que generalmente convergen en el centro de trabajo; pero como lo hemos señalado, la teoría de la huelga en el Derecho Social no tiene solamente una función económica tendiente a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción propendiendo solo a elevar las condiciones laborales, puesto que como agrega el maestro Trueba Urbina La huelga también tiene un objeto reivindicador tendiente a socializar los bienes de la producción.

En conclusión la huelga económica entendida con independencia de su aspecto social no puede apreciarse en su sentido correcto, dentro de la Teoría Integral y consiguientemente dentro del pensamiento socialista del Artículo 123.

En tal virtud, como medio de nivelación económica los trabajadores cuentan con el derecho de huelga para establecer el equilibrio mediante la elevación de sus

condiciones de trabajo, aclarando que en el procedimiento, los tribunales laborales no se encuentran facultados para calificar o resolver al respecto.

"Esta huelga nos dice el maestro Trueba Urbina (26) se funda en las fracciones XVII y XVIII del apartado A del Artículo 123 Constitucional, en el sentido de que - es un derecho social económico, cuyo ejercicio pone en manos de los trabajadores establecer el equilibrio entre los factores de la producción mediante el cumplimiento de los requisitos puramente formales y sin intervención de ninguna autoridad de trabajo o política, que pudieran disfrutar en la práctica el libre ejercicio de tal derecho.

A contrario sensu, cuando la huelga no es ilícita entonces es lícita en los términos de los Artículos 430 y 431 de la Ley Federal del Trabajo".

b). - HUELGA EXISTENTE. - Frecuentemente la Doctrina coincide en que Huelga Existente es aquella que

26). - CFr. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del - Trabajo, Ed. Porrúa, 1970, P.P. 371 y 372.

conjuga de fondo, forma y mayoría.

El requisito de fondo según explicábamos en líneas anteriores, se traduce en la licitud y en consecuencia todas las huelgas existentes, de manera simultánea deberán ser lícitas, dado que su principal objetivo debe ser en principio buscar el equilibrio entre el capital y el trabajo; suele sostenerse que el requisito de fondo tiene la base de su presupuestación en el Artículo 123 de la Constitución tanto en la fracción XVII, donde se estipula el derecho de los trabajadores al ejercicio de la huelga, así como la fracción XVIII que establece como objetivo de las huelgas lícitas establecer el equilibrio y armonizar los intereses disímolos de los factores de la producción.

Nuestro legislador en el capítulo de huelga, reglamentado en la Ley Federal del Trabajo exige para la factibilidad de declarar existente la huelga el cumplimiento de ciertas formalidades, las cuales pueden inferirse claramente del análisis del Artículo 452; dichos requisitos de forma son esencialmente los siguientes:

1. - La presentación de los trabajadores al patrón de un pliego petitorio, en un escrito por duplicado, en el cual deberán expresar su propósito de ir a la huelga, así como señalar de manera concreta el objetivo que persiguen con la misma.
2. - Los trabajadores deberán avisar al patrón la fecha en que habrán de suspender las labores de la empresa, y dicho anuncio deberá realizarse con una anticipación por lo menos de 6 días al momento de estallamiento, agregándose que dicho plazo no podrá ser menor de 10 días en los casos referentes a empresas de servicios públicos. Cabe aclarar también que el término establecido para el aviso (6 o 10 días) deberá ser computado a partir del momento (día y hora) en que el patrón haya sido notificado.
3. - Finalmente y pensamos que de una manera absurda, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, desde luego apoyadas en erróneos criterios jurisprudenciales, suelen exigir como presupuesto solemniz-

dades y fórmulas características del derecho común.

El exigir que el derecho del trabajo subordine su aplicación al cumplimiento de exigencias formales y en el caso de la huelga entre otras muchas, deba cubrir la requisitoria del estallamiento exactamente el día y la hora señalados en el pliego petitorio, obstaculiza y limita notablemente el ejercicio de uno de los derechos reivindicatorios cuan fundamentales del trabajo.

En consecuencia, resulta claro que el hecho de conformar el derecho laboral en una disciplina formal y complicada que tiende a circunscribir su estudio y cumplimiento a la elite reducida de los jurisconsultos y de los eruditos, cuyos elevados conocimientos por sus altas cotizaciones económicas que generalmente suelen encontrarse al alcance de los empresarios, se traduce en claro detrimento y profundo perjuicio de los trabajadores.

Como tercer elemento que deberá cubrirse para lograr la declaratoria de existencia de la huelga, se exige el requisito de mayoría, el que al tenor del Art. 45, fracción 2a. de la Ley Federal del Trabajo, se establece

que será presupuesto indispensable que la huelga sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.

El análisis de esta circunstancia reviste en verdad una importancia mayúscula, puesto que el respetar las decisiones mayoritarias de las coaliciones obreras, evidencia el afán de resaltar la voluntad soberana de las mismas.

Esta mayoría debe dejarse bien claro, se entiende que existe cuando manifiesta la mitad más uno de la totalidad de los trabajadores, al servicio de la empresa, independientemente de su filiación como trabajadores sin sindicalizados o como trabajadores libres.

Para la computación de la mayoría, en los casos procedentes, cuando los trabajadores han decidido acudir a la huelga, deberán ser recontados todos los trabajadores, a excepción hecha de:

- A. - Los empleados de confianza.
- B. - Los familiares del patrón o de los empresarios, en virtud de que como es natural, su posición de-

- berá ser parcial en favor o en contra del patrón.
- C. - Aquellos trabajadores que hayan ingresado a la empresa emplazada a huelga, posteriormente al momento en que se haya presentado el pliego de peticiones.
- D. - Todos los trabajadores que hubieren sido despedidos del trabajo antes de ser presentado el pliego de referencia.

Anticipando algunas reflexiones de tipo procesal en materia de trabajo, señalaremos que la computación de dicha mayoría se denomina precisamente, la prueba del "recuento".

Al respecto, nos señala el maestro Trueba Urbina (27) que huelga existente es aquella en que los trabajadores han cumplido con los requisitos puramente formales que consisten en solicitudes formales al patrón, por conducto de la autoridad correspondiente y fundada en cualquiera -

27). -CFr. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1970, Pág. 372.

de los objetos que señala el Art. 450; en la inteligencia - de que si no se solicita la declaración de inexistencia de inexistencia de la huelga dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, por ministerio de la Ley, será considerada existente para todos los efectos legales correspondientes, como dispone expresamente el Art. 460 de la Ley Laboral.

c). - HUELGA INEXISTENTE. - Huelga inexistente, a contrario sensu es aquella que adolece simultáneamente de los requisitos de fondo, forma o bien, de alguno de -- ellos.

El Legislador estipula en el Art. 459 de la Ley Federal de Trabajo, que serán huelgas inexistentes aquellas que no llenen los siguientes requisitos:

1. - Que la suspensión de las labores se hubiera realizado por un número de trabajadores inferior al señalado en el Art. 451, fracción II; es decir cuando no llena el requisito de mayoría.
2. - Cuando no haya tenido por objeto alguno de los casos expresamente consignados en el Art. 450.

3. - O bien que haya sido estallada sin acatarse las formalidades señaladas en el Art. 452, esto es que las labores en la empresa se hubieran verificado sin la presentación al patrón del pliego petitorio, o sin la correcta notificación de dicho pliego a aquél, o bien cuando la huelga hubiese estallado sin el aviso anticipado de 6 ó 10 días según el caso.

Es preciso agregar que de conformidad con el Art. 463 de la Ley Federal del Trabajo, cuando la huelga haya sido declarada inexistente, la resolución correspondiente, deberá contener un apercibimiento a los trabajadores para que reanuden normalmente sus labores - dentro de las 24 horas siguientes, deberá aclarárseles también que las consecuencias de no acatar dicha advertencia serán la terminación de su relación de trabajo -- sin responsabilidad imputable al patrón, quedando este en libertad para realizar las nuevas contrataciones que estime necesarias.

En este caso cuando la huelga ha sido declarada -

inexistente, prescribe también la Ley las autoridades -- cuando las circunstancias lo precisen, deberán proporcionar todas las medidas que garanticen la eficaz reanudación de las labores.

Sobre este particular el maestro Trueba Urbina - (28), comenta y reproduce los textos legales correspondientes en la siguiente forma:

"El artículo 459 de la Ley declara categóricamente que la huelga es inexistente, en los siguientes casos es pecíficos:

I. Cuando la huelga se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II. Cuando no se llenan los requisitos del artículo 452, esto es, cuando no se le hace la solicitud formal al patrón ni se presenta la solicitud por conducto de la autoridad para el efecto de la notificación al mismo, ni se conce 28). -CFr. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1970, Pág. 372.

den los términos que especifica la ley de seis días para cualquier empresa y de diez para los casos en que se trate de servicios públicos.

Consiguientemente, por ningún motivo podrá de--clararse la inexistencia de la huelga por causas distintas de las especificadas en los tres casos anteriores.

En el caso de que se declarara la inexistencia legal del estado de huelga, por disposición del artículo 463 se dictarán las siguientes medidas:

I. Se fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo;

II. Se les apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III. - Se declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores;

IV. - Se dictarán las medidas que se juzguen convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

d). - HUELGA ILICITA. - El Art. 123, en la frac--

ción XVIII de su apartado A en concordancia con el Art. 455 de la Ley Federal del Trabajo, señalan que las huelgas ilícitas son aquellas que se producen mediante la comisión de actos violentos realizados por la mayoría de los trabajadores huelguistas en contra de la persona o propiedades del patrón o de su familia; igualmente serán ilícitas aquellas huelgas que estando el país en caso de guerra, sean estalladas por los trabajadores en establecimientos o servicios del Gobierno.

En ambos casos ha menester la comprobación de que las huelgas fueron realizadas bien mediante la realización de actos violentos por la mayoría de los trabajadores, esto es deberá comprobarse la mitad más uno, o bien el Estado de Guerra.

Precisa aclarar que las consecuencias que deriven de una huelga ilícita, serán básicamente la desaparición de las relaciones de trabajo con aquellos trabajadores a los que se les compruebe expresamente su participación en los actos violentos, pues como señala el maestro Trueba Urbina, sería por todos conceptos injusto que afectaran

a los trabajadores que no tomaron parte.

Sobre esto expresa Trueba Urbina: (29)

"Para declarar la ilicitud de una huelga se requiere la comprobación plena de que la mitad más uno de los trabajadores huelguistas han llevado a cabo actos violentos contra las personas o las propiedades, o bien que el país se encuentre en estado de guerra; de modo que la declaración de ilicitud de la huelga, conforme al artículo - 465, trae consigo que se declare terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas que participaron en los actos violentos de que se trata, pues quienes fueron ajenos a tales actos no pueden ser sancionados con la pérdida de sus derechos laborales por no haber dado motivo a ello, sino sólo aquéllos a quienes se les compruebe que participaron en los actos violentos contra las personas y las propiedades".

e). - HUELGA JUSTIFICADA. - Como innovación, -

29). - CFr. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del -- Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1970, Pág. 373.

el Legislador ordinario, en la Ley Reformada de 1970, -
agregó un nuevo tipo a la tradicional clasificación de la -
huelga, y se refirió a la Huelga Justificada.

Por esta huelga debe entenderse, concretamente-
según lo establecido en el Art. 446 de la Ley Federal del
Trabajo, aquella que llega a estallar por motivos imputa-
bles al patrón.

De todo lo expresado, creemos haber dado un bos-
quejo de las especies de huelga que regula nuestra legisla-
ción, partiendo del criterio del Congreso Constituyente de
Querétaro que se plasma en el Art. 123 en las fracciones
que esperamos hayan quedado no solamente mencionadas,
sino aclaradas en forma suficiente, así como en el artícu-
lo correspondiente de la Ley Federal del Trabajo.

Como se advertirá más adelante, la explicación -
de los diversos tipos de huelga y la tramitación incidental
en que se desahogan, habrá de ser fundamental para ir --
desarrollando las consideraciones concernientes al análi-
sis del procedimiento huelguístico, entendido como juicio
principal.

Con todas estas cuestiones dilucidadas podremos ya tratar, esperamos, con suficiente fluidez, el proceso mediante el cual se puede hacer efectivo el ejercicio del derecho de huelga, el que a ley de las disposiciones originales del Constituyente del 17, en materia, se encuentre investido y se respete con su carácter económico y social.

3. - EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA. - En su procedimiento la huelga de acuerdo a los principios señalados en la legislación de la materia y buscando un análisis que resulte compatible con los principios y la práctica aplicables en los Tribunales de Trabajo, señalaremos dentro de una clasificación doctrinal, 3 partes principales.

Cavazos (30) señala explicando el desarrollo del procedimiento huelguístico que este se desenvuelve básicamente en 3 estadios procesales, el de gestación y el de

30). -CFr. Cavazos Flores Baltazar, Manual de Aplicación de Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Edic. Comparmex, México, 1971, PP. 316 y S.S.

huelga y el de huelga estallada.

a) EL PERIODO DE GESTACION.

El período de gestación se desarrolla fundamental y exclusivamente en el seno mismo de la coalición obrera, es decir la huelga se genera solamente en la entraña misma de la coalición de trabajadores cuando estos se han percatado de que existiendo desequilibrio de los factores de la producción además estiman violados sus derechos de carácter laboral y en tal virtud se percatan primero para disponerse a actuar posteriormente ejercitando su derecho reivindicador supremo, la suspensión temporal de las labores en la empresa, todo ello sin el parecer y sin la intervención ni de patronos ni de autoridades de esta suerte en período de gestación se inicia en la coalición trabajadora y culmina en el momento, en que los trabajadores huelguistas verifican la presentación conteniendo sus peticiones ante las autoridades laborales competentes para que por su conducto se realice la notificación al empresario.

b) PERIODO DE PREHUELGA.

Es característica de esta segunda etapa buscar la conciliación entre las partes en conflicto, buscando armonizar sus intereses en la atención de que la función de los que intervengan como mediadores, básicamente de los tribunales de trabajo será velar no por la realización de una transacción jurídica, sino estrictamente de una auténtica conciliación teniendo en cuenta que en materia de derecho laboral los derechos de los trabajadores nunca pueden ser transables precisamente por su carácter irrenunciable, o sea, que si tomamos en cuenta que toda transacción implica una renuncia intencionada por cada una de las partes en conflicto, esta fórmula tan socorrida en el derecho común dentro de nuestra disciplina resulta inoperante pues será nugatoria de pleno derecho toda forma de renuncia por parte de los trabajadores a las prerrogativas que la Ley les confiere, infiriéndose finalmente que antes de estallar la huelga y producirse a plenitud un conflicto de huelga deberá procurarse la conciliación entre partes, este período se inicia con la presentación del pliego petitorio por parte de los trabajadores ante los tribunales, para su notifica-

ción al patrón y termina en el momento inmediato anterior al estallamiento de la huelga al de la suspensión de las labores en el centro de trabajo.

c) PERIODO DE HUELGA ESTALLADA.

Esta fase tercera y última se inicia en el momento en que los trabajadores proceden a la paralización de las actividades en el centro de trabajo y culmina, no en el momento de la calificación del movimiento de huelga como suele estimarse comunmente sino hasta el instante de la reanudación de las labores.

Por su parte nos dice el maestro Trueba Urbina- (31) que los principios que norman el ejercicio de Derecho de Huelga se Pueden ir estudiando en el orden siguiente:

En los Arts. 443 y 447 de la Ley Federal del Trabajo se sienta el principio de que la suspensión temporal de las labores habrá de estar limitada a todo el tiempo que dure el movimiento de huelga en la empresa.

31).- CFr. Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1970, PP. 373 y S.S.

La normación procedimental hasta antes de la con ciliación se realiza en los artículos 452, 453 y 454 de la Ley Federal del Trabajo.

En el Art. 452 se señalan aquellos requisitos que se precisan para que la huelga pueda ser declarada existente por todos conceptos:

Primeramente como ya se ha señalado, los trabajadores deberán presentar por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente un pliego o solicitud de peticiones dirigido al patrón, el cual deberá contener un aviso para aquel de su propósito de lanzarse a la huelga en caso de que sus exigencias no fueren satisfechas e igualmente deberán expresarse de manera concreta el objeto que persiguen con la suspensión de los trabajos.

En el mismo escrito los trabajadores huelguistas deberán señalar al patrón un aviso del momento en que procederán a la paralización de las actividades, siguiendo como ya antes lo hemos apuntado, la siguiente regla, con 6 días de anticipación a la fecha señalada para la suspensión y con 10 días cuando se trate de servicios públicos;

se señala en el Art. 455 que por servicios públicos deberán entenderse los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y energía eléctrica, los de limpia y -- los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa - del servicio.

El inicio de los términos de referencia empezarán a recontarse a partir del día y la hora en que se hubiere - realizado la notificación correspondiente al patrón.

Una vez que los trabajadores han presentado su -- pliego petitorio será imposible su posterior modificación.

Debemos agregar que de acuerdo a la fracción 3a.- del Art. 462 y para robustecer el cabal cumplimiento del - Derecho de Huelga, seguirán siendo considerados como -- trabajadores al servicio de la empresa, a todos aquellos - que se les haya despedido con fecha posterior al momento de haberse verificado el emplazamiento de la huelga.

En el Art. 453 se preceptúan las reglas relativas a la notificación del aviso de suspensión para el empresario; se señala que serán encargados de efectuar las notificaciones bien el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades competentes ante quienes el pliego se haya presentado, dentro de las 24 horas siguientes y bajo su estricta responsabilidad.

Este emplazamiento tiene efectos muy importantes, tales como, constituir al patrón en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, en la atención de que desde ese momento el patrón quedará investido de todas las atribuciones y responsabilidades correspondientes a ese cargo.

Los bienes o el local de la empresa o establecimiento una vez realizada la notificación, no podrán ser afectados y en tal virtud será imposible la ejecución en ellos de toda sentencia, embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio.

Señala el Art. 454 del citado ordenamiento que corresponde al patrón la carga de contestar el pliego notificado

do, mediante escrito que deberá presentar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente dentro del término de 48 horas siguientes al momento de notificación las consecuencias que derivan del incumplimiento de este deber aunque no se precisan dentro de la Reglamentación - Procesal en cuestión, serán trascendentes al final del -- Procedimiento de Huelga y concretamente para los efectos de que el estallamiento sea considerado por causas imputables al patrón.

El incumplimiento del patrón a sus deberes como depositario, pueden traducirse en graves consecuencias para él, ya que en el caso de que dispusiera de los bienes sometidos a su custodia se le podrá imputar penalmente - el haber cometido el delito de abuso de confianza.

Igualmente y para no entorpecer ni desvirtuar la prueba del recuento cuyo estudio realizaremos con posterioridad, se impide al patrón que despida a sus trabajadores después de la notificación.

Comenta el maestro Trueba Urbina que la conformación de estos artículos reglamentarios es obra de la -

acción empresarial que alcanzando el criterio del propio Legislador ordinario ha permitido que se desvirtue el -- ejercicio de un derecho que debiera ser irrestricto; mediante la ingerencia administrativa de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que a través de múltiples requisitos exigen que se compruebe el estallamiento de la huelga.

Mediante las declaratorias constantes de inexistencia por el incumplimiento de cada vez mayores formalidades contrarias al espíritu llano, sencillo, benefactor y proteccionista del obrero del Constituyente del 17, se ha dejado una gran compuerta para limitar el ejercicio irrestricto del Derecho de Huelga.

PERIODO CONCILIATORIO.

Contestado el pliego petitorio o transcurrido el -- término para la nulificación, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá realizar su importante función conciliadora, procurando avenir a las partes sin prejuzgar ni el fondo, ni la existencia o inexistencia, justificación o injustificación, del movimiento de huelga, según estipula --

el Art. 456.

En el Art. 457 se fijan las normas procedimentales de la conciliación, señalándose que serán las mismas que rigen el procedimiento ante las Juntas de Conciliación,

Cabe aclarar que la importancia de la conciliación es suma para los efectos del proceso laboral, pues las -- Juntas de Conciliación de Arbitraje ante la inminencia de un conflicto obrero-patronal debiera asumir la delicada -- misión en la práctica incumplida hasta la fecha, de estudiar minuciosamente los asuntos y proponer a las partes una solución adecuada, que les evite la molestia y las -- innumerables pérdidas que les reporta una controversia y principalmente en materia de huelga.

Las juntas debieran asesorar a las partes para -- llegar a una justa y voluntaria solución, realizando para -- ello no un simple pregunta de trámite "¿Están de acuerdo las partes?", sino una verdadera labor de orientación. -- Evidenciada la importancia de esta institución procesal -- el Legislador, prescribió las medidas necesarias para -- su eficaz celebración.

al momento de notificar el pliego petitorio al patrón, la Junta citará las partes a la Audiencia de Conciliación -- contando con las siguientes facultades.

Si los trabajadores no acuden a la audiencia, no podrá transcurrir el término para la suspensión de las labores, señalado en el aviso.

Si por el contrario es el patrón el que se niega a comparecer, podrá la propia Junta hacer uso legítimo de las medidas de apremio.

Si las partes en la audiencia conciliatoria llegaren a un convenio para solucionar el conflicto de huelga, cumpliendo con su función proteccionista la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá examinarlo vigilando que en sus términos no se violen los derechos de los trabajadores.

En caso de ser aprobado, obviamente el conflicto se dará por terminado.

Si compareciendo las partes a la audiencia conciliatoria y la función de avenencia resultare inoperante, se facultará a las partes para proceder al arbitraje y dentro -- del procedimiento, ejercer libremente sus acciones. De-

bemos agregar que la incomparecencia de los trabajadores a esta audiencia, puede acarrearle graves perjuicios, ya que si el patrón lo solicita, la Junta podrá acordar que no transcurra el término para el emplazamiento y que se archive el asunto como total y definitivamente concluido.

Refiriéndonos por último al período de prehuelga, debemos señalar que las partes pueden voluntariamente prorrogarlo por el tiempo que estimen necesario, sin embargo tratándose de empresas de servicios públicos, podrán los sindicatos o las coaliciones de trabajadores, prorrogar dicho período, de forma unilateral, es decir sin el parecer de la empresa.

Si el período de prehuelga transcurre sin incidencias, podrá pasarse a la huelga estallada, precisando que según costumbre y jurisprudencia, la huelga deberá estallar exactamente en el día y hora señalados en el pliego, bajo el peligro de que de no ser así, la huelga pueda declararse inexistente.

INCIDENTE DE INEXISTENCIA

Estallada la huelga, trabajadores, patrones y --

terceros interesados que comparezcan a juicio, al tenor del Art. 460, cuentan con el derecho de interponer el incidente de inexistencia, dentro del término de 72 horas siguientes a la suspensión de las labores.

En el caso de que el incidente de referencia no -- sea interpuesto dentro de la temporalidad señalada legalmente, cualesquiera que fueren las condiciones en que la huelga hubiere estallado, según expresa el maestro Trueba Urbina, aquella, por ministerio de ley, será declarada inexistente.

Según el Art. 461, el actor incidental en este caso, deberá presentar su solicitud de inexistencia por duplicado, señalando de manera concreta cuáles son las -- causales que invoca y las fracciones del Art. 459 en que las fundamenta.

Todas las causales de inexistencia deberán seña-- larse dentro de dicha solicitud ya que no será posible aducir nuevas razones, diferentes causales con posterioridad (fracción I)

Recibida esta solicitud, la Junta deberá notificarla

y señalará a las partes día y hora para la celebración de una audiencia de ofrecimiento y recepción de pruebas, la que deberá celebrarse dentro de un término máximo de 5 días. (fracción II)

Las pruebas que se ofrezcan deberán ser referentes a las causas de inexistencia que se hayan invocado en la demanda; la Junta estará facultada para aceptar las -- pruebas que estime necesarias y que satisfagan los requisitos de ley. (fracción III)

Las pruebas deberán ser desahogadas dentro de esta única Audiencia, a excepción de aquellas que por su naturaleza deban ser practicadas con posterioridad, así como la prueba del recuento que reviste caracteres especiales que analizaremos a continuación.

En los casos en que sea ofrecido el recuento, como medio de prueba dentro del proceso y según lo esta-- blecido en el Art. 462, la Junta deberá señalar hora y -- día a la brevedad para que sea practicado.

Este instrumento de prueba de capital importan-- cia, puesto que tiene por objeto comprobar la mayoría en

los conflictos de huelga, dado el carácter de elemento de existencia de la huelga que tiene aquella, se rige por normas expresas y se pretende tratarse con cuidado.

Para su desahogo se señala que no serán computables los votos emitidos por los trabajadores de confianza, por los familiares, el patrón, ni por aquellos trabajadores que hayan ingresado a prestar sus servicios en fecha posterior a la presentación del pliego petitorio, esto último por obvias razones.

Respecto a la imposibilidad de computar los votos de los trabajadores de confianza así como de los familiares del patrón, pensamos que tal medida se justifica dada la natural alianza que tienen con la empresa; pero si los votos se producen en contra del patrón ¿su eliminación se justifica?

Creemos que no; si la computación de los votos -- permite incluir a trabajadores sindicalizados que a trabajadores libres y si por otra parte el derecho de huelga asiste a la coalición de trabajadores y no exclusivamente al sindicato, si el voto de los trabajadores citados arriba benefi

ficia a la opinión mayoritaria y robustece el ejercicio de la principal forma de la acción obrera, no se justifica - que por una formalidad legal se prohíba su restricción.

Siguiendo con el estudio procesal de la Prueba -- del Recuento, señalaremos que solo serán computables - los votos de los trabajadores que se encuentren presen-- tes en el momento de la práctica de la diligencia, agre-- gando que todas las objeciones pertinentes, para tener va lidez deberán ser expresadas en esta misma Audiencia.

Desahogada la práctica del recuento en su caso, o terminada la Audiencia de ofrecimiento que desahogó las pruebas dentro de este proceso incidental, la Junta debe-- rá emitir su resolución correspondiente, dentro del térmi-- no de las 24 horas siguientes.

Si la Junta llegare a emitir su resolución de ine-- xistencia, deberá apercibir a los trabajadores para que - vuelvan a sus labores dentro de las 24 horas siguientes, - advirtiéndolos que en caso de incumplimiento, se dará por rescindido su contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón, facultándolo para realizar libremente nuevas, -

contrataciones; así también, para tal efecto, la Junta deberá dictar las medidas pertinentes para la reanudación de las labores.

En el caso de que por haber cometido actos violentos la mayoría de los trabajadores huelguistas contra la persona o bienes del patrón o de sus familiares, la huelga haya sido declarada ilícita, además de las sanciones penales o de otra índole jurídico que procedan, en materia laboral se darán por terminadas automáticamente las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón (Art. 465)

Igualmente habrá de procederse cuando la huelga haya sido declarada ilícita, por haberse querido suspender las labores en empresas encargadas de prestar servicios públicos, esto en estado de guerra.

De acuerdo al Art. 469 la huelga se tendrá por terminada en los siguientes casos:

1. - Por acuerdo entre trabajadores y patrones revisado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.
2. - Por allanamiento del patrón en cualquier momento

a las peticiones contenidas en el pliego, cubriendo además los salarios caídos.

3. - Por laudo arbitralizado por la persona o comisión que las partes hubieren designado libremente.
4. - Por laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando los trabajadores hubieren sometido a su decisión el conflicto de huelga.

Excepcionalmente y de acuerdo a lo señalado en el Art. 466, estallada una huelga, no podrán suspenderse -- las actividades:

1. - En vehículos de transporte hasta que lleguen a su destino.
2. - En hospitales, clínicas, sanatorios y lugares análogos hasta que los pacientes hubieren sido trasladados a otro establecimiento para su atención y -- tratamiento.

Excepcionalmente también, de acuerdo al Art. 467 para evitar prejuicios graves y facilitar en su momento la reanudación de las labores, deberán continuarse servicios de emergencia, de acuerdo a lo dispuesto por las partes -

ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Esto es para evitar serios daños a la seguridad y conservación de los locales, maquinarias, materias primas, etc., durante la duración de la huelga mediante el acuerdo arriba citado, se designará un servicio de emergencia.

Si los trabajadores se negaren, pese a ello, a la designación de dicha comisión, la Junta podrá facultar al patrón para utilizar a otros trabajadores si fuere necesario y para usar en su caso el apoyo de la fuerza pública.

Dentro de estas líneas y en mi esfuerzo de síntesis compatible con la naturaleza de esta monografía, hemos querido trazar el cuadro fundamental del procedimiento de huelga, con el deseo de que la voz del Constituyente de 17, a través del verbo vigoroso y del regio pensamiento del maestro Trueba Urbina, plenamente reconocido por la generación presente y balbucientemente seguido por años y conservadores tratadistas, cristalice en el criterio de la Legislación, Jurisdicción y Administración mexicanas por dar pleno sentido al ejercicio libre del Derecho Reivin-

dicador por antonomasia.

CONCLUSIONES

Primera. La huelga constituye la mejor forma de autodefensa que utilizan los trabajadores para combatir la superioridad económica de los patrones, convirtiéndose en la fórmula jurídica indispensable para colocar a los desposeídos en un mismo plano de igualdad frente a sus explotadores.

Segunda. En lo personal considero que el derecho de huelga, siempre se origina en la necesidad de aumentar los salarios de los trabajadores, de modo que al ejercitarse derecho en cada empresa o industria, puede lograrse su finalidad reivindicatoria, exigiendo aumento de salario que recupere la plusvalía en forma pacífica, sin ejercer ninguna violencia contra las personas o las propiedades, hasta obtener la socialización del capital, de esta manera cumpliría su destino histórico el Artículo 123.

Tercera. Por lo mismo, podemos decir que la huelga, es una forma de autodefensa que el trabajador utiliza para con

trarrestar y combatir a la vez, la superioridad económica de los patrones y por lo tanto podemos considerar que viene a constituir la fórmula jurídica indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los grupos o personas detentadores del poder económico.

Cuarta. La huelga es un procedimiento protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento, a suspender los trabajos hasta obtener resultados satisfactorios para sus legítimas pretensiones, en los casos en que estimen que existe un desequilibrio entre los factores de la producción, que se traduce en una violación a sus derechos.

Quinta. Desprendiéndose de lo anteriormente mencionado, puedo decir que este justo movimiento aceptado y regido por la Constitución General de la República, precisa el cumplimiento de determinados requisitos constitutivos indispensables para su ejercicio, siendo, estos, que la huelga sea el resultado de una coalición de trabajadores, que -

la suspensión de las labores se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa y que la huelga persiga un objeto legalmente reconocido.

Sexta. El Procedimiento de Huelga se significa en su concepción moderna como un instrumento de defensa de la clase trabajadora, para la elevación de sus condiciones de vida, como un medio eficaz para lograr la acción empresarial el apego y el cumplimiento al complejo de normas sociales que integran la protección proletaria en el "derecho social del trabajo".

Séptima. Asimismo, manifiesto que el "procedimiento de huelga" debe encontrarse investido de una profunda acción social, que proteja, tutele y dignifique a todos aquellos que viven de su esfuerzo material o intelectual.

Octava. El derecho de huelga -así lo reconozco-, es el único recurso que le queda a la clase trabajadora para lograr paulatinamente la consumación de una verdadera justicia social, ya que mediante este derecho se podrá lograr --

una positiva conciencia de clase que produzca la unidad y - el acercamiento entre los distintos grupos, y poder así lograr una verdadera e indispensable unidad nacional.

Novena. Por otra parte, afirmo, que el derecho procesal del trabajo como norma tutelar y redentora de los trabajadores en los conflictos laborales estimula y desenvuelve en su función a la "jurisdicción social del trabajo" consignada en los dos apartados del Artículo 123 de la Constitución que corresponden al proceso de trabajo en general y al proceso del trabajo burocrático.

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

Décima Primera. En lo personal considero que la fracción XX, apartado A, del Artículo 123 Constitucional, es el fundamento jurídico creador de la "Jurisdicción Social del Trabajo" y que señala a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como los órganos encargados de ejercerla, en virtud de que están actuando con el carácter de tercero que substituyen a los particulares para resolver toda clase de conflictos de trabajo entre éstos, y esa intervención constituye, en esencia, la Jurisdicción Social, en virtud de que la Jurisdicción es la actividad con que el Estado, por medio de sus órganos determinados por la Ley, procura la actuación de la norma jurídica; esto es, conformando por todos los medios prácticos y jurídicamente posibles la conducta humana con las prescripciones que la propia Ley establece.

Décima Segunda. Los órganos jurisdiccionales del trabajo son distintos de los viejos tribunales comunes, lo mismo que sus correspondientes reglas procesales, y no solo se distinguen por la naturaleza específica de sus institucione

nes y procedimientos, sino que sus sistemas procesales -- son antitéticos, ya que los tribunales civiles, valoran las -- pruebas conforme la ley que los regula, en tanto que las -- Juntas de Conciliación y Arbitraje las aprecian en conciencia, en las sentencias judiciales impera la verdad legal o -- técnica y en los laudos de las Juntas la verdad sabida y la -- equidad.

Décima tercera. Señalamos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales que ejercen la "Jurisdicción Especial del Trabajo", tienen una fisonomía y estructura propia que los distingue de los demás tribunales.

Son tribunales sui-géneris, puesto que no encajan en el concepto de tribunales administrativos ni en el de judiciales. Nuestra Suprema Corte de Justicia, a través de su Jurisprudencia definida y constante, -después de mil vicisitudes- ha aceptado por fin que las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son tribunales jurisdiccionales con caracteres especiales que los distinguen de los demás.

Décima Cuarta. Como punto principal, advertiremos que

en la "Jurisdicción Social del Trabajo no es la voluntad de las partes la que somete el conflicto en substitución de éstas para que sea decidido por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino que son los principios y las normas fundamentales tanto sustantivas como procesales del trabajo las que al margen de la voluntad, de las partes imponen la decisión de la controversia para el ejercicio de la función protectora y tutelar y también reivindicatoria de los derechos de los trabajadores frente a los empresarios, patrones o propietarios, de tal manera que esta Jurisdicción constituye una actividad completamente distinta de otras jurisdicciones en las que tan solo tienen por función fundamental restablecer el orden jurídico originado por la violación de la ley o de los contratos particulares celebrados entre las partes.

Décima Quinta. Los tribunales del trabajo, por su función social, tienen la obligación de interpretar equitativamente las normas procesales de la Ley del Trabajo, no sólo con afán de justicia para los obreros, sino aplicando rigurosa--

mente los principios de justicia social, procurando el mejoramiento constante de sus condiciones de vida, característica de una de las actividades jurisdiccionales de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como la Socialización de la empresa o de los bienes de la producción.

Décima Sexta. Digno de mención es que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen Jurisdicción y competencia para conocer de todos los conflictos del trabajo, con excepción de los relativos a las huelgas, cuyo ejercicio mediante el cumplimiento de determinados requisitos legales queda a cargo exclusivo de los trabajadores. Ahora bien, la jurisdicción de las Juntas en las huelgas surge cuando los trabajadores se someten al arbitraje de los mismos.

Décima Séptima. Debido a lo anterior el Derecho Mexicano del Trabajo puede enorgullecerse de haber creado una administración de justicia para los problemas del trabajo con perfiles propios, sin paralelo en ninguna otra legislación y con un hondo sentido democrático y tener en el procedimiento de huelga una defensa social ante los embates - -

egoistas de la clase económicamente poderosa.

BIBLIOGRAFIA

A. HERNANDEZ OCTAVIO.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Tomo I.
Editorial Cultura.
México, 1946.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR.

Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo.
Ediciones Coparmex.
México, 1971.

CHIOVENDA GIUSEPPE.

Instituciones de Derecho Procesal Civil.
Trad. de la 2a. Ed. Ital. por E. Gómez Orbaneja.
1948.

DE LA CUEVA MARIO.

Derecho Mexicano del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A.
Tomos I y II
México, 1954.

DE PINA RAFAEL.

Curso de Derecho Procesal del Trabajo.
Ediciones Botas.
México, 1952.

LAZCANO DAVID.

Jurisdicción y Competencia.
Editorial Gmo. Kraft.
Buenos Aires, 1941.

MORTARA LUDOVICO.

Comentario al Código y a las Leyes del
Procedimiento Civil.

Editorial Milán.

1922.

ROCCO ALFREDO.

La Sentencia Civil.

Trad. de Mariano Ovejero.

Editorial Stylo.

México, 1944.

ROCCO HUGO.

Derecho Procesal Civil.

Trad. de Felipe de J. Tena.

México, 1944.

SCHMIDT CARL.

Teoría de la Constitución.

SCIALOJA VITTORIO.

Dizionario práctico del Diritto Privato.

Volumen III.

Editoriale MCMXXXVI.

TENA RAMIREZ FELIPE.

Derecho Constitucional Mexicano.

Editorial Porrúa, S.A.

México, 1970.

TRUEBA URBINA ALBERTO.

El Nuevo Artículo 123.

Editorial Porrúa, S. A.

México, 1967.

Evolución de la Huelga.

Ediciones Botas.

México, 1950.

Nuevo Derecho del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1970.

Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
Editorial Porrúa, S.A.
México, 1971.

Constitución Política de los Estados Unidos
Mexicanos.
México, 1970.

Nueva Ley Federal del Trabajo, 5a. Edición.
México, 1970.

DIVERSAS FUENTES DE INFORMACION.

Diario de Debates del Congreso Constituyente.
Tomo I
México, 1917.

Enciclopedia Práctica Jackson.
W.M. Jackson, Inc., Editores.
México, 1966.