

CONFLICTOS COLECTIVOS ECONÓMICOS

Hugo Italo MORALES SALDAÑA*

SUMARIO: I. Antecedentes históricos. II. Modificaciones de criterio. III. Reglamentación Federal. IV. Exposición de motivos. V. Omisiones conceptuales. VI. Naturaleza de los Tribunales. VII. Posición Doctrinal. VIII. Legislación Actual. IX. Antecedentes iniciales. X. Situación actual. XI. Paros técnicos. XII. Procedimiento en conflictos colectivos de naturaleza económica. XIII. Comentarios al respecto. XIV. Conclusiones. XV. Reflexiones finales. XVI. Bibliografía.

I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Cuando el Constituyente de Querétaro, se decidió a incluir en un capítulo especial los derechos laborales, pensó en crear un órgano administrativo de conciliación y arbitraje cuyas funciones fueran promover las diferencias entre patrones y trabajadores al margen de la justicia ordinaria, a la cual no se le tenía confianza.¹

...un Gobierno, por muy sabio que sea, es enteramente impotente para resolverlo; y entonces en los países cultos, en los países adelantados, donde los gobiernos se han preocupado por la redención de la clase obrera, donde han venido en auxilio de esa clase desgraciada, han dictado este sistema de las juntas de conciliación y arbitraje. No son tribunales, y voy a demostrar que si se convirtieran en tribunales, serían contra los obreros; pues bien, estas juntas de conciliación y arbitraje son las que tienen a su cargo fijar el salario mínimo; estas juntas tienen que componerse forzosamente de representantes de los trabajadores y de representantes de los capitalistas en cada rama de las industrias, porque como son muchas industrias, es necesario que haya un representante de cada una de ellas para poder estudiar estas cuestiones, que siempre son delicadas; la ley ha dicho: el salario mínimo debe obedecer a estas condiciones,

* Doctor en Derecho por la UNAM; Profesor de Derecho del Trabajo en Licenciatura y Posgrado en la Facultad de Derecho de la misma Universidad.

¹ *Diario de Debate del Constituyente*, Sesión Ordinaria, diciembre de 1916, p. 171.

de manera que en el trabajo, en el producto de los trabajadores, debemos comenzar por establecer que la cantidad que se pague por jornal al trabajador, debe comprender, forzosa e indispensablemente, una cantidad que satisfaga todas esas condiciones, de manera que pueda substraerse al imperio del Gobierno, al imperio mismo de la junta de conciliación.

De manera que cuando viene una huelga, cuando se inicia una huelga, cuando está amenazando una huelga, no se dejará al trabajador abusar; no, aquí tiene el medio de arbitraje que le da la ley: las juntas de conciliación y arbitraje, y estas juntas de conciliación y arbitraje vienen a procurar resolver el problema dentro de estos términos, y entonces queda la huelga perfectamente protegida y legítimamente sancionada; el derecho de los trabajadores, hecho efectivo no con gritos ni con buenos deseos, sino dentro de las prestaciones de la ley...

A mayor abundamiento, pretendía que interviniera solo en asuntos colectivos (huelgas, paros, sindicales etcétera) pero jamás en la solución de conflictos individuales, cuya competencia reservaba a las autoridades ordinarias.²

...es indudable, para que estas juntas de conciliación sean efectivas, que no sean tribunales, porque los tribunales, conforme a las leyes, y eso puede decirlo a ustedes cualquiera de los abogados que se sientan en esos bancos, que es preciso que para que exista un árbitro para arbitración propiamente, es decir, que sea árbitro arbitrador, se necesita forzosamente el consentimiento de las partes y que en caso de que no haya consentimiento de las dos partes sean obligadas por la ley, que será árbitro de derecho y si estas juntas no vienen a solucionar, conforme a todos estos datos que acabo de presentar a vuestra consideración, esos gravísimos problemas, tienen que fallar conforme a la ley, y una vez desechada la ley, se sujetarán a lo pactado, y los jueces no pueden separarse de la ley y fallarán enteramente en contra de los trabajadores. De manera que los tribunales de derecho, no las juntas de arbitraje, serían esencialmente perjudiciales para el operario porque nunca buscarla la conciliación de los intereses de trabajo con el capital...

Estas ideas tan avanzadas, se practican ordinariamente en la época contemporánea, a través de todos los órganos administrativos de conciliación y arbitraje que el Gobierno Federal ha creado vg.: Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET); Procuraduría Federal de la Defensa del Consumidor (PROFECO); Comisión Nacional de Arbitraje Médico (CONEMED) etcétera, cuyas funciones respectivas se encargan de la amigable composición, —en los sectores— laboral; consumidor; financiero y médico. Lo cual ha permitido al poder judicial disminuir sus intervenciones

² Ídem

jurídicas, con las actuaciones previas de estos órganos auxiliares, solucionando diferencias sin tener que llegar a los extremos de una demanda.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, colmaron durante largo tiempo esa laguna en todos los conflictos colectivos que afectaban al País y amenazaban frenar la economía en ámbitos regionales o federales, en detrimento del progreso y desarrollo nacional, con la afectación consecuente de los ingresos de los trabajadores en el periodo de paralización de labores.

El más alto tribunal,³ comprendió sus funciones, reconociendo en todos los casos que por su carácter de amigables componedores realizaban conciliación y arbitraje, y no resolvían problemas judiciales, de lo contrario invadirían las funciones del poder jurisdiccional; en la inteligencia de que quienes no estuvieren satisfechos con los resultados, podían tomar el camino de los tribunales.^{4 5 6 7 8}

...La Junta de Conciliación y Arbitraje no está establecida para aplicar la ley en cada caso concreto y obligar al condenado a someterse a sus disposiciones, ni tiene facultad de aplicar la ley para dirimir conflictos de derecho, ni para obligar a las partes a someterse a sus determinaciones. Por lo tanto, carece de imperio y no es un tribunal; es solamente una institución de derecho público, que tiene por objeto evitar los grandes trastornos que, al orden y a la paz públicos, a la riqueza pública, a la organización de la industria y a la organización del trabajo, les resultan de los movimientos bruscos de suspensión de éste, por los obreros o por parte de los patronos. Esto es lo que la Constitución ha querido decir, al establecer que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dirimiran los conflictos que surgieran entre el Capital y el Trabajo, conflictos que sólo pueden surgir cuando todos los obreros de una empresa, o alguno o algunos de ellos, se encuentran en lucha contra la empresa misma. Cuando la función de conciliación han fracasado, las Juntas buscarán las nuevas bases que se consideren más sólidas, para que el conflicto se dirima. Siendo ésta la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no pueden imponerse de una manera obligatoria a los patronos y a los obreros, porque resultaría que la voluntad de las partes contratantes quedaría eliminada. Por lo que la determinación no pudo haberse ejecutado ni pretendido ejecutar, de manera obligatoria. Considerando tercero: Con arreglo al Artículo 123, fracción XX de la Constitución, 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

³ *Semanario Judicial de la Federación*, t. III, agosto de 1918, p. 552, Lane Rincón, Mines, SJF Tomo III, Incorporated.

⁴ *Semanario Judicial de la Federación*, Apéndice de Jurisprudencia, vol. II México, 1955, p. 497.

⁵ Tesis 257, Apéndice de Jurisprudencia al *Semanario Judicial de la Federación*, vol. II México, 1955, p. 496.

⁶ Tesis 257 y 258, Apéndice de Jurisprudencia al *Semanario Judicial de la Federación*, vol. II México, 1955, p. 498.

⁷ *Boletín de Información Judicial*, México, 1961, pp. 679-680.

⁸ Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su Presidente, Cuarta Sala, México, 1942, p. 39.

de representante de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno; lo que supone un conflicto de trabajo, en que la dificultad surge por la negativa de una de las partes contratantes, que no cumplen sus compromisos; sin que la disposición legal referida pueda extenderse a otro género de demandas, que atañen a las diferencias emanadas de un contrato, las cuales deben dirimirse ante los tribunales ordinarios, no ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Considerando cuarto: La interpretación establecida se corrobora con lo preceptuado en la fracción XXI del artículo 123, la cual declara que si el patrono se niega 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. Y si la negativa fuere de los trabajadores, clara y terminante revela el pensamiento del legislador, que no fue otro que las mencionadas Juntas mediasen en los conflictos que ocurran sobre cumplimiento de un contrato de trabajo en ejecución, como ocurre en los casos de huelga, paros de trabajo y otros medios de represalias usados, tanto por los patronos como por los obreros, a que aluden las fracciones XVIII y XIX del artículo 123 de la Constitución, que quiso, en esos casos, que ordinariamente trascienden al orden de la sociedad y al desarrollo y prosperidad o ruina de las industrias, proporcionar a los interesados un medio pronto y eficaz de remediar sus dificultades...

...Aún cuando el contrato colectivo y en el reglamento interior de trabajo de determinada empresa, existan estipulaciones en el sentido de que la creación de nuevos turnos y la reforma del horario, sólo puede hacerse por acuerdo de las dos partes contratantes, no puede estimarse violatoria de ninguna disposición legal el laudo de la junta que, tomando en cuenta el dictamen pericial respectivo, declare que es procedente la modificación del horario y la creación de nuevos turnos, porque el artículo 576 de la Ley de la materia, faculta a los tribunales del trabajo para disminuir o aumentar el personal, la jornada o la semana de trabajo, modificar los salarios en general, cambiar las condiciones de trabajo, en aquellos casos en que el conflicto de que conocen, es de orden económico. T LXIV. Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Manufacturera de Cigarros "El Águila", S.A.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el árbitro o tribunal arbitral, tienen que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico. El Estado ya no se limita a cumplir su función de administrar la justicia en su forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por vía de autoridad, lo que a cada uno de los participantes en la producción le corresponde, y lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de partes y al juego de leyes económicas...

...Las juntas de conciliación y arbitraje, al conocer de los conflictos de orden económico, tienen amplias facultades para disminuir o aumentar el personal, la jornada de trabajo, los salarios, y en general, para cambiar las condiciones de trabajo, según las necesidades demostradas durante la tramitación respectiva, pues es evidente que tratándose de conflictos de tal naturaleza, no se puede estar estrictamente a lo dispuesto por el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo.

CONFLICTOS DE ORDEN ECONÓMICO, TRAMITACIÓN DE LOS. Las normas adjetivas fijadas en la Ley Federal del Trabajo, para la tramitación de los conflictos de orden económico, son de orden público, y los tribunales del trabajo están obligados a acatarlas, para estar en posibilidad de dictar una decisión justificada, haciendo que ambas partes queden colocadas en situaciones procesales de justicia que permitan lograr el propósito ya apuntado; por lo que si del expediente original remitido por la junta señalada como responsable, aparece que el procedimiento seguido en un juicio de esa naturaleza, fue irregular, por no haberse seguido en un juicio de esa naturaleza, fue irregular, por no haberse seguido conforme a lo dispuesto por el artículo 579 de la Ley de la materia, en relación con lo que estatuye la fracción V del artículo 116 de la misma, debe tenerse por justificado el concepto de violación hecho valer por este motivo y concederse el amparo que por el mismo se solicite.

CONFLICTOS DE ORDEN ECONÓMICO. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a acatar las normas que para su tramitación señala la Ley de la materia, aunque el demandado en un conflicto individual no oponga la aplicación de las normas previstas en la Ley Federal del Trabajo para la tramitación de los conflictos individuales, cuando se trata del ejercicio de una acción encaminada a la modificación de diversas cláusulas del contrato colectivo de trabajo en vigor, que el patrón considera necesaria para el éxito económico de su negocio y el mantenimiento de la disciplina entre los trabajadores, y la Junta de Conciliación y Arbitraje, al emitir su laudo, considera que son aplicables las normas relativas a la tramitación de conflictos de orden económico que señalan los artículos 570 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, y, por tanto declara improcedente la vía intentada, es obvio que, en tal hipótesis, ejecuta un acto legalmente fundado y motivado, ya que dichas disposiciones, según lo ha resuelto esta Sala en jurisprudencia definida, son de orden público y los Tribunales del Trabajo están obligados a acatarlas pudiendo proveer a su cumplimiento con apoyo en el artículo 14 de la Constitución Federal y el artículo 58 del Código Federal de Procedimientos Civiles supletoriamente aplicable, según el artículo 16 de la mencionada Ley.

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

La Ley Federal del Trabajo en ninguna de sus disposiciones prohíbe el otorgamiento de convenios tratándose de conflictos de orden económico, y sólo en el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123 constitucional, determina la nulidad de los convenios o transacciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

La Junta, en los casos urgentes, con vista de los documentos que se acompañan, bajo su más estricta responsabilidad y siempre que lo soliciten los promovente, decretará la suspensión del trabajo o clausura de las negociaciones de que se trate, reajuste de

horas, salarios, modificación de la horas de trabajo, etc., previa fianza que a juicio de la Junta cubra el importe del salario de tres meses del personal afectado y aquellas prestaciones que, según el caso, se vean afectadas por la suspensión concedida, en atención de lo dispuesto en el contrato de trabajo o en la ley al tiempo probable que requiera la tramitación del conflicto.

La autorización se entenderá que es provisional, entre tanto no recaer resolución de la Junta autorizándola definitivamente, en la inteligencia de que si la resolución de la Junta es en el sentido de no autorizar la suspensión o el cierre solicitado, los patronos estarán obligados al pago de los salarios durante la vigencia de la suspensión provisional decretada por la Junta y al pago de las prestaciones afectadas por dicha suspensión. La resolución que se dicta, en los términos del artículo 581 de la Ley del Trabajo, es de carácter meramente provisional, y subsiste entre tanto recaer resolución definitiva en el conflicto económico que se tramita, de conformidad con los artículos 572 y siguientes de la Ley de la materia. Aquella resolución no es un laudo, puesto que puede ser modificada por la misma autoridad que la dictó, y por lo tanto, es improcedente el juicio de garantías contra ella, de acuerdo con la fracción XIV del artículo 73 de la Ley de Amparo...

II. MODIFICACIONES DE CRITERIO

El afán de controlar toda clase de controversias obligó a la Suprema Corte de Justicia para cambiar su pensamiento⁹ y consideró que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran órganos especializados en laboral, —similares a cualquier tribunal ordinario— consecuentemente resolvían conflictos individuales y colectivos con facultades para ejecutar sus decisiones.

...EL Juez de Distrito a quo, para conceder a la Compañía quejosa el amparo de la Justicia Federal, tuvo como razón capital para fundar su sentencia, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al pronunciar sus laudos, vienen a constituir verdaderos tribunales especiales, los cuales han sido expresamente prohibidos por el artículo 13 de nuestra Constitución, que establece que sólo subsiste el Fuero de Guerra para los delitos y faltas cometidos contra la disciplina militar. Nada más erróneo que este concepto, porque las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales especiales: I Porque la Constitución expresamente las ha establecido en su artículo 123, fracción XX, y en las fracciones subsecuentes se determinó, de una manera general, las atribuciones que les competen, las cuales toca reglamentar a las Legislaturas de los Estados. Por tal concepto, no puede afirmarse que dichas Juntas obren como tribunales especiales, al dictar sentencia, porque no están en pugna con lo dispuesto en el citado artículo 13 constitucional, desde el momento en que el legislador constituyente las estableció en el mismo cuerpo de leyes, fijando los lineamientos generales, de acuerdo con los

cuales deben funcionar, tocando a los Estados reglamentar, de una manera amplia y precisa, de qué casos deberán conocer, sin estorbar las atribuciones de los otros tribunales que funcionen en cada Entidad, y es lógico suponer que el Constituyente no fue inconsecuente al establecer disposiciones contradictorias en el mismo cuerpo de leyes, toda vez que existe un principio de hermenéutica que dice: "En el caso de que en un mismo Código existan disposiciones aparentemente contradictorias, deberán interpretarse de manera que ambas surtan sus efectos, porque no es posible que el legislador se contradiga en la misma ley"; II. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no vienen a constituir tribunales especiales, porque si es verdad que están destinadas para resolver las cuestiones que surjan de las diferencias o del conflicto entre el Capital y el Trabajo, también lo es que, por razón de la materia de que conocen, no puede concluirse que vienen a constituir tribunales especiales, pues las leyes orgánicas de cada Estado, por razón de la materia y a fin de delimitar la jurisdicción o competencia de cada tribunal, han establecido tribunales penales, civiles, mercantiles, etc., que no porque conozcan de asuntos relativos a determinada materia, vienen a ser tribunales especiales, sino que, por razón de método, se les ha clasificado en esa forma, a fin de que cada uno de ellos tenga cierta jurisdicción a efecto de que la justicia se imparta de una mera más rápida, por razón de que cada tribunal sólo conoce de asuntos de su competencia; y en este caso, la Legislatura del Estado de Veracruz, dentro de su facultad de reglamentar, ha expedido su Ley del Trabajo y en ella, se ha establecido que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben resolver casos como el que nos ocupa...

Dicha interpretación provocó una confusión entre los profesionales de la materia que no alcanzaban a comprender el sentido de la tesis, la cual se oponía totalmente al pensamiento del legislador, provocando el inicio de un interminable tránsito por dicho sendero, que dio lugar a una serie de modificaciones de conducta en el comportamiento del Foro de Trabajo, por la oscuridad compleja de la decisión, la cual no coincidía con los criterios institucionales del espíritu de la Conciliación ni mucho menos del Arbitraje.

III. REGLAMENTACIÓN FEDERAL

Con motivo de la publicación de la primera Ley Federal del Trabajo,¹⁰ se tuvo la necesidad de cumplir con la ejecutoria del Máximo Tribunal, y en juego de malabares se clasificó el procedimiento en ordinario y colectivo. El primero se aplicaba a las controversias jurídicas y el segundo a las económicas; la Comisión Redactora, respetó el pensamiento del Constituyente y el de la Corte. La Junta actuaba como tribunal de derecho en un caso; conciliador y árbitro en el otro.

⁹ Seminario Judicial de la Federación, La Corona, S.A. Febrero de 1924, t. XIV, p. 493.

¹⁰ Diario Oficial de la Federación, agosto de 1931.

Sabia solución para un problema tan complejo, pero siguiendo los pasos del Rey Salomón, a todos dejó satisfechos.

Luego entonces, bajo esa tónica legislativa el Juicio Ordinario sigue las reglas tradicionales de la jurisdicción y se concreta a verificar si existe o no violaciones a los preceptos jurídicos invocados por quien exige justicia; el Colectivo Económico no pretende la restauración del derecho violado sino el equilibrio entre los factores de la producción representados por capital y trabajo.

IV. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Para una mejor comprensión recordemos los conceptos preliminares, de la primera Legislación Federal.¹¹

...El Congreso Constituyente, al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no quiso darles las funciones de Tribunales de Trabajo, es decir, no pretendió establecer una verdadera jurisdicción para resolver las controversias de derecho entre patrones y obreros. Pretendió establecer corporaciones de carácter administrativo desprovistas de imperio para ejecutar sus propios laudos, y destinadas a prevenir los conflictos o a proponer solución para ellos, siempre que tuvieran carácter económico.

Los conflictos entre Capital y Trabajo pueden revestir una naturaleza más grave. Puede tratarse no de obligar a una de las partes a que se somete a una disposición legal o a que acate una regla contractual, sino a que proporcione nuevas condiciones de trabajo, alterando los salarios, jornadas, o los procedimientos establecidos en contratos anteriores o sancionados solamente por el uso. Por mucho tiempo quedó encomendada en esta especie de conflictos a las clases mismas la defensa de sus derechos e intereses, y estas apelaron bien a la huelga, el arma obrera, o bien al paro, el arma patronal.

El arbitraje, primero facultativo y después obligatorio ha ido ganando terreno como medio para la resolución de estas controversias que alteran gravemente la paz social. Pero la institución del arbitraje en cuestiones obreras ha planteado un grave problema jurídico. Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el árbitro o el tribunal tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico. El Estado ya no se limita a cumplir con su función de administrar la justicia en forma de autoridad, lo que cada uno de los partícipes en la producción le corresponde, lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las fuerzas económicas.

Congruente con la Exposición de Motivos, el Proyecto citado incluyó un capítulo especial sobre el tema:¹²

... El presidente de la Junta en los casos urgentes, con vista en los documentos que se acompañen, bajo su más estricta responsabilidad, y siempre que lo soliciten los promovente, decretará la suspensión de trabajo, o la clausura de las negociaciones de que se trate, reajuste de horas, salarios, modificaciones de las horas de trabajo, etc. Previa fianza que cubra por lo menos los salarios de tres meses del personal afectado...

Luego entonces debemos insistir que la Comisión Redactora, estaba plenamente consciente de las razones que originaron el Artículo 123 constitucional, creando una instancia Administrativa de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos colectivos que afectaban a la sociedad traduciéndose en paros, clausuras, huelgas, etcétera, con las consecuencias inherentes considerando que por su propia naturaleza esta clase de controversias entre particulares siempre se habían resuelto privadamente, sin embargo el estado acudía en su ayuda con la creación de este Organismo Tripartita, en el cual quedaban representados capital y trabajo con la colaboración gubernamental.

A mayor abundamiento, con una profundidad muy poco común en esta clase de reflexiones, se repetía que los deseos Constitucionales quedaban reiterados con la insumisión al arbitraje y al laudo, situación solo atendible en esta clase de asuntos, puesto que ante la autoridad jurisdiccional no era posible, dejas de someterse a su competencia. Con esta explicación quedaban despejadas las dudas de los alcances de la fracción XXI cuya evolución ha pasado desapercibida a la mayoría de los juristas mexicanos, atendiendo a los múltiples criterios de la Corte la cual, hasta el momento no ha alcanzado a comprender el sentido del precepto, aplicándolo inclusive a conflictos jurídicos lo que ha constituido una verdadera aberración interpretativa.

¹¹ Exposición de Motivos, Capítulo IX, apartado 47 "La solución pacífica de los conflictos".

¹² Exposición de Motivos, Título Noveno.- Capítulo V.- De los conflictos de orden económico.

V. OMISIONES CONCEPTUALES

El Supremo Tribunal desconociendo estos principios, ha pasado por alto los antecedentes que animaron al Primer Ordenamiento Federal en la materia¹³, cuando se dijo:

...En controversias de esa índole no se concibe que las partes puedan rehusarse a someterse a la jurisdicción del Tribunal. Siempre se ha considerado como una de las funciones esenciales del Estado, la de declarar el alcance que tiene el derecho objetivo y de imponer su observancia por medios coactivos...

La claridad de este pensamiento no admite diversa interpretación, sin embargo su aplicación efectiva ha navegado por el ancho piélago de la ignorancia supina. Por tal motivo —como ya se dijo— a escasos años de vigencia, el Máximo Tribunal dio el vuelco de 180° sobre el tema volviendo negro lo blanco. Cambió el sentido constitucional de los Órganos Administrativos Laborales, transformándolos en tribunales jurisdiccionales especializados, con facultades para resolver conflictos colectivos y jurídicos, sometiendo a las partes obligatoriamente a sus decisiones, y con posibilidades de hacerla valer coactivamente. En buen romance los asimiló a tribunales ordinarios, dejando en el vacío la hermenéutica jurídica sobre la insumisión, no obstante su carácter constitucional.

Bajo estas interpretaciones se transitó en la oscuridad del pensamiento jurídico otorgándosele diversos calificativos, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y así se dijo que dichos Órganos Laborales eran de: “equidad”, “conciencia”, “arbitraje” pretendiendo así determinar su esencia, pasando por alto los principios de la garantía individual¹⁴ que establece las formalidades esenciales del procedimiento, en la aplicación de leyes previamente establecidas y ante tribunales competentes. En otro orden de ideas, se temía aceptar la violación al pensamiento legislativo, que con claridad había creado una institución con fines concretos, alejándola del poder judicial.

Hasta que se proyectó la primera Ley Federal del Trabajo esto fue reconocido, obligando a sus redactores a seguir —como ya se dijo— el camino ecléctico del Constituyente y de la Corte.

Tuvieron que transcurrir algunos años más, para que la Ley de Amparo¹⁵ asimilara a las Juntas de Conciliación y Arbitraje al resto de los Tribunales

¹³ Exposición de Motivos, Capítulo IX.- apartado 51 La Solución Pacífica de los Conflictos.

¹⁴ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Artículo 14.

¹⁵ *Diario Oficial de la Federación*, Enero de 1936, Artículo 158.

de Derecho. Sin embargo continuaron las discusiones bizantinas sobre su naturaleza jurídica.

...El juicio de amparo directo es competencia del Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda, en los términos establecidos por las fracciones V y VI del artículo 107 constitucional, y procede contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, respecto de los cuales no proceda ningún recurso ordinario por el que puedan ser modificados o revocados, ya sea que la violación se cometa en ellos o que, cometida durante el procedimiento, afecte a las defensas del quejoso, trascendiendo al resultado del fallo, y por violaciones de garantías cometidas en las propias sentencias, laudos o resoluciones indicados.

Para los efectos de este artículo, sólo será procedente el juicio de amparo directo contra sentencias definitivas o laudos y resoluciones que pongan fin al juicio, dictados por tribunales civiles, administrativos o del trabajo, cuando sean contrarios a la letra de la ley aplicable al caso, a su interpretación jurídica o a sus principios generales de Derecho a falta de ley aplicable, cuando comprendan acciones, excepciones o cosas que no hayan sido objeto del juicio, o cuando no las comprendan todas, por omisión o negación expresa.

Cuando dentro del juicio surjan cuestiones, que no sean de imposible reparación, sobre constitucionalidad de leyes, tratados internacionales o reglamentos, sólo podrán hacerse valer en el amparo directo que proceda en contra de la sentencia definitiva, laudo o solución que pongan fin al juicio...

VI. NATURALEZA DE LOS TRIBUNALES

Todavía algunos desvelados, discuten la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, estableciendo —a su juicio— diferencias fundamentales con los tribunales judiciales, por el hecho de encontrarse ubicadas dentro del organigrama administrativo; constituirse en forma tripartita; inexigibilidad de título profesional a los representantes de los trabajadores y patronos; apreciación libre de los hechos, etcétera.

Todos estos conceptos superados desde hace tiempo, aún provocan inquietud en especialistas de la materia, circunstancia que podría superarse con un poco de estudio, sobre antecedentes y evolución del tribunal laboral.

Sin embargo si la insumisión sigue siendo un misterio para muchos, el conflicto económico les resulta inexplicable, y quisieran suprimirlo de la Legislación Laboral —fácil solución frente a la ignorancia—. Bajo esa tónica, todo lo que no entendemos del sistema jurídico debería eliminarse, tranquilizando así nuestra incompreensión de las instituciones normativas.

VII. POSICIÓN DOCTRINAL

Muchos autores^{16 17 18} defensores inclusive de la clase trabajadora al realizar un profundo estudio sobre el tema coinciden en la conservación de este capítulo tan importante del derecho del trabajo afirmando:

...No hay que olvidar que el conflicto económico es en rigor, un choque entre la necesidad de preservar la existencia de la fuente de trabajo, así sea reducida, y los derechos individuales de los trabajadores; al trabajo, en sí y a las condiciones de trabajo. De no poder resolver el conflicto, el gran final será el cierre total, sin recursos para el pago de las indemnizaciones, de manera que los perjuicios extendidos a toda la fuerza laboral e indirectamente a la sociedad, serán mucho mayores...

...Fundamentalmente, el proceso económico es instrumento de la justicia distributiva, en función de que el derecho del trabajo, ya sea la norma jurídica, procesal o substancial, es proteccionista o tutelar de la clase trabajadora; si no fuese así, entonces se trataría de otra disciplina. Por tanto, en el campo jurisdiccional, el proceso económico emanado de los conflictos que obedezcan a causas económicas entre el capital y el trabajo, es un medio de proteger a los trabajadores de perjuicios mayores en el peor de los casos, pues de no ser así no estaría regulado en la Ley del Trabajo...

...Si para la solución de los conflictos individuales la sentencia del juez de trabajo con la amplitud funcional que se le asigna, debe contemplar una situación de hecho frente a las normas preestablecidas; en cambio, para los conflictos colectivos de trabajo que no sean de carácter jurídico, la competencia de la magistratura del trabajo llega hasta la función de tipo normativo en cuanto tiene facultades para establecer las relaciones contractuales en sus variantes modalidades y a las que han de ajustarse las partes en sus situaciones futuras...

VIII. LEGISLACIÓN ACTUAL

Esta reflexión surge indiscutiblemente de la lectura de la Exposición de Motivos, de la Legislación vigente concretizada en las disposiciones correspondientes.¹⁹ En efecto la iniciativa señala:

¹⁶ DE BUEN, Néstor, Derecho procesal del trabajo, México, Porrúa, 1988, p. 559.

¹⁷ Trueba Urbina, Alberto, Tratado teórico-práctico de derecho procesal del trabajo, Porrúa, México, pp.449-450.

¹⁸ TISSEMBAUM, Mariano R, Las contiendas del trabajo y el régimen jurídico para su solución, Instituto de Derecho del Trabajo de Santa Fe, Argentina, "Tribunales del Trabajo-Derecho Procesal del Trabajo", p. 168.

¹⁹ Diario Oficial de la Federación, Diciembre 1969.

...La finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia en las relaciones entre los hombres, y por tratarse de derecho del trabajo, se habla de la justicia social

...la resolución debe tener como finalidad conseguir el equilibrio de la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Además se autoriza a la Junta a fin de mantener la fuente de trabajo a que aumente o disminuya el personal, la jornada o los salarios a que en general modifique las condiciones de trabajo, pero se hace notar una vez más que las reducciones decretadas en ningún caso podrán disminuir los derechos consignados en la Constitución y en la Ley en beneficio de los trabajadores..."

Los preceptos derivados indican en su parte correspondiente:²⁰

...las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones...

...La junta a fin de obtener el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general, modificar las condiciones de trabajo en la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes...

De la lectura anterior se desprende con claridad meridiana, el verdadero sentido de la Legislación Laboral Mexicana, estableciendo la justicia social para ambas partes (Trabajadores y Patrones) y el mantenimiento de la fuente de trabajo a toda costa como principio protector de las relaciones de producción cuya subsistencia garantiza la conservación del empleo.

IX. ANTECEDENTES INICIALES

En la década de los treinta, la Suprema Corte de Justicia de la Nación intervino en conflictos colectivos de gran trascendencia (Expropiación Petrolera), y con un conocimiento pleno de su función señaló:²¹

...Esta Sala no puede entrar al estudio de esta cuestión porque el amparo tiene por objeto reparar las violaciones que se hubieran cometido al derecho existente, pero en manera alguna es posible en el juicio de garantías estudiar la situación económica de las empresas, ni menos decidir cual haya de ser el criterio para la justa distribución de la riqueza; la Corte tiene como función vigilar que se cumplan las garantías individuales y en relación con el artículo 14 de la Constitución, que en las controversias

²⁰ Ley Federal del Trabajo, Artículo 2º. y 919

²¹ Amparo Directo 2/938 - 2º. CIA. Mexicana de Petróleo "El Águila" y coags.

entre las partes se respeten las formalidades esenciales del procedimiento y se dicten los laudos conforme a las leyes existentes, pero nunca puede ser su función analizar la situación económica del País, de una industria o de una empresa, ni decidir la parte que en los beneficios de la negociación haya de corresponder a los trabajadores y patronos; por tanto, el juicio de la Junta sobre la situación económica de las empresas, no puede ser revisado por esta Sala, que únicamente puede estudiar si la Junta siguió el procedimiento marcado por la Ley, lo que como se demuestra en la primera parte de este considerando es exacto...

...La Corte no puede modificar las conclusiones a que llegó la autoridad responsable, porque como ya se ha dicho no compete a la Corte juzgar de problemas económicos y aun cuando se demostrara en juicio que la ley es antieconómica o que el legislador no tomó en cuenta los datos que demostraban que las condiciones económicas del país o de una industria o de una empresa no permitían la aplicación de la ley, la Corte no obstante, no puede estudiar el problema puesto que no existe disposición alguna que autorice al Poder Judicial a juzgar de las razones de carácter económico en que se apoyó el legislador; y lo mismo ocurre con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puesto que, cuando dictan una sentencia colectiva, fijan una norma, apoyándose en razones económicas, que respecto de las partes que intervienen con el conflicto viene a constituir una especie de ley...

En otros "conflictos" de la misma naturaleza,²² nuestro Máximo Tribunal, reiteró el criterio anterior en términos similares:

...Si el conflicto que resuelve una Junta de Conciliación y Arbitraje, es de orden económico, como en conflictos de esta índole las autoridades del trabajo están facultadas para dictar la resolución que estimen más conveniente, de acuerdo con los dictámenes de los peritos y con las objeciones de las pruebas presentadas por las partes, pudiendo hasta modificar las condiciones del contrato de trabajo y ofrecer una solución distinta a la que las partes hayan propuesto...

X. SITUACIÓN ACTUAL

Los conflictos económicos se han desarrollado bajo las bases señaladas con anterioridad, sin embargo la demagogia del medio laboral, propia de quienes se han enriquecido con las necesidades de los obreros les han hecho creer que sus conquistas y privilegios son irreversibles, desconociendo los alcances del conflicto económico. Esta posición apoyada frecuentemente por autoridades laborales, ha propiciado una práctica forense absurda, y cuando se inicia un

²² *Semanario Judicial de la Federación*, t. XVI, p. 3788.

procedimiento económico la lentitud de su trámite raya en mala fe, esperando el tribunal que el tiempo canse y se olvide el problema.

Esto sin olvidar, que dejan un mal sabor de boca a la autoridad por tal motivo cualquier gestión patronal que pretenda modificar las condiciones de trabajo existentes en la empresa, la obstaculizan.

Independientemente del temor que le abriga al funcionario laboral, los calificativos en la apertura del procedimiento; en otras palabras, teme que se le tache como enemigo de los trabajadores y que estos, en un movimiento social, exijan su renuncia por el ataque a sus derechos fundamentales. Por esa razón, en el pasado inmediato muy pocos conflictos económicos han tramitado y menos han sido resueltos.

La situación crítica que ha vivido nuestro País en el presente, con motivo de la globalización mundial, ha motivado que problemas del exterior influyan en la economía nacional, provocando cierres, huelgas, suspensiones colectivas, etcétera, el Estado consciente de la obligación de preservar el empleo manteniendo activas a las fuentes de trabajo.

XI. PAROS TÉCNICOS

Siguiendo las prácticas Germánicas del derecho laboral contemporáneo, los paros técnicos se han puesto de moda. Esta figura constituye en esencia la suspensión o modificaciones de las condiciones colectivas de trabajo, mediante el acuerdo de voluntades entre los factores de la producción sin la necesidad de plantear un conflicto económico ante las autoridades; bajo esa tónica las partes analizan los rubros laborales que serán afectados y formalizan el acto con la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje la cual lo aprueba siempre y cuando no se reduzcan derechos fundamentales plasmados en la Constitución o Ley Federal del Trabajo.

A mayor abundamiento en múltiples ocasiones la Administración Federal o Local, colabora económicamente al cumplimiento del convenio, previa condición de no cerrar el Centro de Labores.

No cabe la menor duda que esta conducta plural, constituye la comprensión veraz de la disciplina laboral, toda vez que siempre persigue evitar a toda costa el desempleo, por las consecuencias sociales, económicas y políticas que resultan.

XII. PROCEDIMIENTO EN CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA

Los conflictos colectivos de naturaleza económica pueden tener las siguientes finalidades:

- A. Modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo.
- B. Suspensión o terminación de las condiciones colectivas de trabajo (salvo que la ley estableciere otro procedimiento).

La conciliación representa un objetivo fundamental del proceso la cual deberá intentarse en todas las fases procesales.

Constituye una omisión incalificable del legislador haberla excluido como un principio general del derecho, no obstante que se considera la institución más importante de la disciplina.

José de Jesús Castorena²³ ya lo señalaba desde tiempo atrás en los siguientes términos:

...La conciliación no es nada más un elemento del proceso, es también un carácter de él. Hay procesos o partes de él, dispuestos para alcanzar la conciliación; digamos la fase ante las Juntas Municipales y Federales de conciliación que concluye con una opinión del órgano para determinar el arreglo, sea que se acepte, sea que se introduzcan algunas modificaciones por las partes; digamos también del proceso de tipo económico, cuyo laudo es una fórmula conciliatoria más que una decisión, que no se apoya en las cuestiones debatidas, sino en las que por principio de equidad, considera la Junta esenciales del conflicto y cuya substanciación va encaminada a descubrir la verdad real, no la dispuesta por las partes; señalemos, por último, la oportunidad, en el proceso ordinario, después de pronunciado el laudo, que los artículos 589 y siguientes dan a las partes para encontrar una fórmula de cumplimiento o de ejecución, diversa de la que deriva de los mandamientos contenidos en el laudo...

Sin embargo sus conceptos fueron pasados por alto en la Comisión Redactora de la Ley y el Congreso de la Unión se concretó aprobarla sin el menor análisis, provocando esta laguna convalidada tácitamente, en las diversas disposiciones jurídicas que privilegian la conciliación en los diversos procedimientos.

1. Del conflicto económico

²³ CASTORENA, Jesús J. Procesos del derecho obrero, México, D.F., Imprenta DIDIOT, 1957, p. 49.

Por razones inexplicables, procede la suspensión del trámite, cuando los trabajadores ejercitan el derecho de huelga, salvo que decidan someter el conflicto al arbitraje de la Junta.

Este precepto es a todas luces inconstitucional puesto que le niegan a una de las partes su derecho de acción ante las autoridades jurisdiccionales, condicionándolo a una decisión (potestativa) de los trabajadores, la cual de no tomarse paraliza los derechos fundamentales de una de las partes.

Como es lógico suponer, la simple presentación de la demanda patronal en un conflicto colectivo económico constituye el detonador para que los obreros promuevan una huelga, independientemente de su justificación, la cual se traduce en la aplicación del principio citado en detrimento de la empresa.

Durante mucho tiempo se discutió si la presentación del emplazamiento suspendía el conflicto colectivo, bajo una interpretación exegética, esto no es posible atendiendo a la propia definición,²⁴ la cual considera la huelga como la suspensión efectiva de labores. En otro orden de ideas, mientras no se actualice la interrupción de actividades, su ejercicio no se ha concretizado, luego entonces el supuesto jurídico que prevé la paralización del conflicto colectivo no se concretiza en realidad efectiva.

De lo anterior se infiere la necesidad de un estallamiento de huelga para no continuar con el trámite de la demanda interpuesta por la empresa, hasta que el conflicto obrero se someta a la imputabilidad de la autoridad laboral.

2. Modificación de condiciones

Este concepto incluido a partir de la vigencia de la Legislación actual, considera los elementos económicos que incidieran en la contratación colectiva durante su vigencia, por tal motivo los sindicatos o los patrones se encuentran en posibilidad de variar las condiciones de trabajo, siempre y cuando se concreticen las siguientes hipótesis:

- A. Circunstancias económicas que lo justifiquen.
- B. Aumento del costo de la vida que origine un desequilibrio entre capital y trabajo.

El primer supuesto, es aplicable a los patrones y el segundo a los trabajadores.

²⁴ Ley Federal del Trabajo, Artículo 440.

En efecto, cualquier impacto económico en las finanzas de la empresa tendrá que ser negativo, resultando ilógico que en tiempos de bonanza, ésta promoviera un conflicto económico para mejorar las condiciones de laborales, ya que unilateralmente lo puede hacer, o en su caso acordarlo con el sindicato, el cual jamás se negaría al incremento de prestaciones de personal.

El segundo supuesto es aplicable a ambas partes. Luego entonces el desequilibrio económico justifica la necesidad de iniciar el conflicto colectivo, sin embargo las organizaciones sindicales tiene otra vía más expedita, a través del emplazamiento a huelga, cuyo fundamento constitucional es precisamente el desequilibrio entre los factores de la producción.

Luego entonces frente a la posibilidad alternativa de escoger la vía procesal, indiscutiblemente que la huelga será seleccionada.

La historia laboral mexicana, sólo registra un caso en el cual los trabajadores escogieron el conflicto colectivo para resolver sus diferencias. (La Expropiación Petrolera de 1938) y tuvo como fundamento, la negativa de las empresas al acatamiento del laudo dictado por la Junta Federal de Conciliación, derivado de dicho conflicto.

En el caso, la excepción se fundó en el propio interés del Gobierno, para conocer la situación económica de las afectadas, a través de los estudios periciales en sus contabilidades, lo cual no podía lograrse con la suspensión de labores derivada de una simple huelga.

La estrategia dio los resultados esperados, y al conocerse los estados financieros, no se justificaba la negativa a incrementar salarios y prestaciones, cuya desobediencia al mandato jurisdiccional, justificó ampliamente la expropiación petrolera.

3. Implantación de nuevas condiciones

En esta hipótesis, la empresa no invoca situaciones financieras, por el contrario, las nuevas inversiones, fusiones con otras sociedades, modernidad tecnológica etc. Provocan exceso de personal que requiere reajuste o reacomodo.

El progreso y desarrollo siempre ha impactado en el sector laboral, y en forma inevitable modifica los términos de su contratación por tal motivo, es el único caso en el cual la indemnización del personal se incrementa en un mes más (cuatro en total), independientemente de las prestaciones accesorias.

4. Suspensión colectiva

Son causas de interrupción temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
- La Incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.
- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajadores, se comprueba plenamente por el patrón.

5. Terminación colectiva

La finalización de las relaciones con parte o la totalidad del personal, se concretiza también por la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, debemos hacer notar sin embargo sus diferencias, en los casos de suspensión la empresa considera que las condiciones del mercado son temporales y en un futuro inmediato cambiarán. En los casos de terminación se da un primer paso de suspensión y posteriormente se pide la conclusión.

6. Riguroso cumplimiento de las normas especiales

Por tratarse de un procedimiento *sui generis*, en su tramitación deben observarse estrictamente las normas procesales especiales, único caso en el cual procedería el juicio constitucional, según lo determinó el Máximo Tribunal:²⁵

...Las normas adjetivas fijadas en la Ley Federal del Trabajo, para la tramitación de los conflictos de orden económico, son de orden público y los Tribunales están obligados a acatarlas, para estar en posibilidad de dictar una decisión conforme a derecho, haciendo que ambas partes queden colocadas en situaciones procesales de justicia que permitan lograr el propósito ya apuntado; por lo que se del expediente original remitido por la junta señalada como responsable, aparece que el procedimiento seguido en un juicio de esa naturaleza, fue irregular, por no haberse seguido conforme a lo dispuesto por el artículo 579 de la Ley de la materia, en relación con lo que estatuye la fracción V del artículo 116 de la misma, debe tenerse por justificado el concepto de violación hecho valer por este motivo y concederse el amparo que por el mismo se solicite...

²⁵ Tesis 258 Apéndice de Jurisprudencia al Seminario Judicial de la Federación, vol. II, México, 1955, p. 498.

7. *Requisitos de la demanda*

El planteamiento del conflicto puede iniciarse por los sindicatos obreros titulares de la contratación colectiva; por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento siempre que se afecte su interés profesional o en su caso por el patrón o patronos, mediante escrito dirigido ante las autoridades competentes cumpliendo las siguientes formalidades:

- A. Nombre y domicilio del promovente.
- B. Documentos que justifiquen la personalidad.
- C. Exposición de hechos y causas que motivan el conflicto.
- D. Pretensiones concretas.

8. *Documentos que deberán acompañarse*

- A. Toda clase de elementos públicos o privados que comprueben la situación económica del centro de labores y la necesidad de las medidas que se solicitan.
- B. Relación detallada de todo el personal que le presta servicios indicando nombre completo, categoría, salario y antigüedad.
- B. Pruebas que se juzguen convenientes para acreditar la solicitud.
- D. Copias suficientes de la demanda y anexos para correr traslado.

9. *Audiencia inicial*

Deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes de recibida la demanda, desarrollándose bajo las siguientes reglas:

- A. La Ausencia del promovente presume desistimiento tácito.
- B. La inasistencia de la contraparte, implicará inconformidad con todo arreglo.
- C. En el caso anterior el promovente deberá exponer a continuación, los hechos y causas que originan el conflicto ratificando su petición.
- D. Si concurren ambos, después de escucharlos, se les exhortará a una conciliación, debiendo intervenir los representantes de la Junta sugiriendo formas de conclusión conciliatoria.

- E. De suscribirse un convenio aprobado por la autoridad, concluirá el conflicto produciendo todos los efectos jurídicos a un laudo.
- F. Si no hay acuerdo, cada parte hará uso de la palabra, formulará peticiones, y ofrecerá pruebas ordenándose el desahogo de las que se admitan.

10. *Periciales de oficio*

- A. En la diligencia, la Junta deberá designar por lo menos a tres peritos para que investiguen los antecedentes del conflicto.
- B. Los peritos deberán formular su dictamen en un periodo no mayor de treinta días, sugiriendo la forma de concluir con la controversia.
- C. Cada una de las partes puede a su vez, designar a un perito para que se asocie a los anteriores, o rinda su dictamen independientemente.
- D. Las partes además, podrán designar comisiones para que acompañen a los peritos y formulen observaciones y sugerencias.

11. *Requisitos de los peritos*

- A. Mexicano en pleno ejercicio de sus derechos.
- B. Autorizado y capacitado para ejercer la técnica, ciencia o arte del dictamen.
- C. Si no se requiere autorización, demostrar conocimientos en la materia.
- D. No haber sido condenado por delito intencional.

12. *Intervención de las partes ante los peritos*

Las partes dentro de los primeros diez días, concedidos a los peritos, para formular su dictamen podrán presentarles observaciones, informes, estudios y todos los elementos que a su juicio deberán ser tomados en cuenta.

13. *Facultades periciales*

Los peritos de oficio realizarán todas las investigaciones y estudios que consideren indispensables actuando con toda libertad pudiendo inclusive:²⁶

- A. Solicitar informes y estudios a toda clase de Autoridades, Instituciones, Órganos del Estado o Particulares que se ocupen de problemas económicos relacionados con el tema a dictaminar.
- B. Practicar inspecciones en el Centro de Trabajo, revisando sus libros y documentos.
- C. Examinar a las partes y a todo aquel que se encuentre relacionado con el problema, formulándoles el interrogatorio pertinente.

...Los peritos, haciendo uso de la mayor libertad, llevarán a cabo un completo estudio del conflicto planteado, de sus causas y circunstancias, pudiendo practicar toda clase de inspecciones permitidas por la Ley en los establecimientos de la industria de que se trate, recabar de todas las autoridades, comisiones técnicas, instituciones y personas, los informes que les sean necesarios y formular a las partes, autoridades, etc., los cuestionarios que crean convenientes para el esclarecimiento del conflicto, siendo obligación de aquellos a quienes se dirijan esos cuestionarios, dar contestación a los mismos...

...Debe ofrecerse en el escrito en que se hagan objeciones al dictamen rendido y no hasta la audiencia de pruebas, ya que dicha audiencia tiene por objeto no ofrecer pruebas sino rendir la pericial que se hubiere ofrecido, lo que se confirma en vista de que el artículo 578, de la Ley Federal del Trabajo, previene que el día de la audiencia de pruebas deberán tener a la vista los libros y documentos que hubieren solicitado los peritos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 577 y que la Junta procurará que los peritos precisen los puntos de vista, dirigiéndoles las preguntas que estimen convenientes, de lo que se concluye que no es en ese acto cuando debe ofrecerse la prueba pericial, sino al hacerse las objeciones al dictamen de los peritos...

14. *Contenido del dictamen*

- A. Hechos y causas que originaron el conflicto
- B. Relación del costo de la vida familiar y salarios del personal.
- C. Salarios promedio en empresas de la misma rama y condiciones generales de labores.

²⁶ LASTRA Y VILLAR, Alfonso, *Las leyes del trabajo de la República Mexicana interpretadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, México, 1963, p. 612.

- D. Condiciones económicas del promovente.
- E. Condición general de la Industria que forma parte de la empresa.
- F. Condiciones generales del mercado. Estadísticas de la economía nacional.
- H. Sugerencias para solucionar el conflicto.

15. *Interrogatorio pericial*

- A. Una vez entregado el dictamen a la autoridad, y copia a las partes, estas pueden formular las observaciones pertinentes.
- B. De existir objeciones fundamentales, podrán ser citados para contestar las preguntas que se les formulen.
- C. La parte que se considera afectada con el dictamen, podrá ofrecer pruebas para justificar las razones de inconformidad.

16. *Actuaciones oficiosas*

- A. La autoridad laboral goza de facultades absolutas para complementar, aclarar o precisar cualquier punto relacionado con el dictamen, complementarse con informes de terceros, interrogar directamente a los peritos o designar comisiones para que practique investigaciones o estudios especiales.
- B. Los terceros deberán proporcionar a la autoridad y a los peritos oficiales, todos los informes que les soliciten, y coadyuvar para el mejor esclarecimiento de la controversia.

17. *Alegatos*

Una vez desahogadas todas las pruebas y previa certificación de la secretaría que así lo determine, las partes gozarán de un término de setenta y dos horas para formular alegatos por escrito, y en caso de omisión se les tendrá por perdido su derecho.

18. *Dictamen laboral*

Declarada cerrada la instrucción, deberá formularse el dictamen el cual se rige por los principios generales de las resoluciones laborales:

- A. Extracto de las exposiciones y peticiones de las partes.
- B. Síntesis del dictamen pericial y observaciones que se hubieren hecho.
- C. Enumeración y apreciación de las pruebas y diligencias practicadas por la Junta.
- D. Resumen de los alegatos.
- E. Motivos y fundamentos para solución del conflicto.

Cada uno de los representantes de la Junta, recibirá una copia citándoles a una audiencia de resolución, la cual deberá realizarse en la forma acostumbrada para los conflictos ordinarios.

19. *Contenido del fallo*

La autoridad laboral deberá tomar en consideración el equilibrio y la justicia social,^{27 28 29 30 31 32} que debe prevalecer en las relaciones entre trabajadores y patronos. Como una consecuencia goza de la más amplia libertad para:

- A. Aumentar o disminuir el personal.
- B. Aumentar o disminuir la jornada diaria o la semana de trabajo.
- C. Aumentar o disminuir los salarios.
- D. Modificar libremente las condiciones de trabajo existentes.
- E. Estas facultades aludidas con anterioridad solo son limitables por los derechos mínimos de los trabajadores consignados en la constitución y Ley Federal del Trabajo que por su carácter irrenunciable no pueden ser motivo de disminución.

²⁷ Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su Presidente, Cuarta Sala, 1940, pp. 10-11.

²⁸ *Semanario Judicial de la Federación*, t. XLVI, p. 3788.

²⁹ Boletín de Información Judicial, Núm. 171, México, 1961, p. 679 - 680.

³⁰ (Feria L., Francisco Y Soes.- Sent. de 11 de marzo de 1936.- Toca 7152/35 2ª..)

³¹ (Sindicato Único de Trabajadores del Petróleo de Nanchital, Veracruz, 1936/2ª.) Sent. 23 de abril de 1936.- Toca 5828/935/2ª.

³² Compañía de Tranvías de México, S.A. Sent. de 13 de septiembre de 1935. Toca 3470-35-2ª.

...El capítulo especial de la Ley Federal del Trabajo, que trata de los conflictos de orden económico, no contiene disposición expresa respecto a los procedimientos que debe seguir la Junta para dictar resolución en esta clase de conflictos, y atenta la naturaleza de los Tribunales de Trabajo, integrados por representantes de los sectores obrero, patronal y del Gobierno, y atento también al criterio sostenido por la Suprema Corte en el sentido de que la audiencia de resolución tiene por objeto dictar la que proceda en cada uno de los asuntos tramitados por los diversos grupos especiales de la Junta y como es obvio que en esa audiencia es donde precisamente se dicten los fallos correspondientes a las reclamaciones tramitadas, con la previa y necesaria apreciación de la acción deducida y excepciones opuestas, así como de las pruebas, hechos y demás elementos cuya estimación y análisis deben determinar el sentido de la resolución respectiva, es indudable que las Juntas para dictar el fallo que debe resolver un conflicto de orden económico, deben sujetarse al procedimiento señalado por los artículos 538 y 539 del ordenamiento del trabajo, conforme a los cuales y para los efectos de la resolución, deben reunirse los representantes del capital y del trabajo, en unión del auxiliar respectivo, con el Presidente de la Junta, procediendo a discutir los asuntos y posteriormente a tomar la votación...

...La segunda parte del agravio se refiere a que la Junta falseó el contenido de algunas probanzas y que, de haberlas estimado en su justo valor, habría visto que la situación económica de las empresas era diversa de la señalada en el dictamen de la comisión pericial; mas esta Sala no puede entrar al estudio de esta cuestión, porque el amparo tiene por objeto reparar las violaciones que se hubieren cometido al derecho existente, pero en manera alguna es posible en el juicio de garantías estudiar la situación económica de las empresas, ni menos decidir cuál haya de ser el criterio para justa distribución de la riqueza; la Corte tiene como función vigilar que se cumplan las garantías individuales y en relación con el artículo 14 de la Constitución, que en las controversias entre las partes se respeten las formalidades esenciales del procedimiento y se dicten los laudos conforme a las leyes existentes, pero nunca puede ser su función analizar la situación económica del país, de una industria o de una empresa, ni decidir la parte que en los beneficios de la negociación haya de corresponder a trabajadores y patronos; por tanto, el juicio de la Junta sobre la situación económica de las empresas no puede ser revisado por esta Sala, que únicamente puede estudiar si la Junta siguió el procedimiento marcado en la Ley, lo que, como se demuestra en la parte primera de este considerando, es exacto; por tanto, no es posible a esta Sala analizar el valor de las pruebas que tiendan a justificar la situación económica objeto de estudio, y a tanto equivaldría el que se decidiera si la Junta dio a dichas probanzas el valor que realmente tienen, lo que, en el fondo, es idéntico con resolver si se falseó o no el contenido de las probanzas. Si la Junta, en los términos del artículo 576, apoyó su laudo en el dictamen de los peritos, y si tomó en cuenta las objeciones y pruebas de las partes en cuanto las mismas pudieran servir para destruir las conclusiones de ese dictamen, esto es, si cumplió la formalidad esencial en materia de pruebas, la Corte no puede modificar las conclusiones a que llegó la autoridad responsable, porque como se deja dicho, no compete a la Corte juzgar de problemas económicos; se pone lo anterior de manifiesto si se considera que nunca ha sido atribución del Poder Judicial juzgar los motivos o

razones económicas en que se apoye una Ley, y aun cuando se demostrara en un juicio de amparo que la ley es antieconómica, o que el legislador no tomó en cuenta los datos que demostraban que las condiciones reales del país o de una industria o de una empresa, no permitían la aplicación de la ley, la Corte, no obstante, no puede estudiar el problema, puesto que no existe disposición alguna que autorice al Poder Judicial a juzgar de las razones de carácter económico en que se apoyó el legislador; y lo mismo ocurre con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puesto que, cuando dictan una sentencia colectiva, fijan una norma, apoyándose en razones económicas, que respecto de las partes que intervienen con el conflicto, viene a constituir una especie de ley...

...Si el conflicto que resuelve una Junta de Conciliación y Arbitraje, es de orden económico, como en conflictos de esta índole las autoridades del trabajo están facultadas para dictar la resolución que estimen más conveniente, de acuerdo con los dictámenes de los peritos y con las objeciones y pruebas presentadas por las partes, pudiendo hasta modificar las condiciones del contrato de trabajo y ofrecer una solución distinta de la que las partes hayan propuesto, resulta que cualquiera que sea la resolución de la Junta, no puede considerarse que infringe el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo, que establece que los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda y con las demás pretensiones deducidas oportunamente en el asunto...

...Las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a acatar las normas que para su tramitación señala la Ley de la materia, aunque el demandado en un conflicto individual no oponga la excepción correspondiente. Si el demandado en un juicio laboral, al contestar la reclamación inicial, no se excepciona en el sentido de que no procede la aplicación de las normas previstas en la Ley Federal del Trabajo para la tramitación de los conflictos individuales, cuando se trata del ejercicio de una acción encaminada a la modificación de diversas cláusulas del contrato colectivo de trabajo en vigor, que el patrón considera necesaria para el éxito económico de su negocio y el mantenimiento de la disciplina entre sus trabajadores, y la Junta de Conciliación y Arbitraje, al emitir su laudo, considera que son aplicables las normas relativas a la tramitación de conflictos de orden económico que señalan los artículos 570 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, y, por tanto, declara improcedente la vía intentada, es obvio que, en tal hipótesis, ejecuta un acto legalmente fundado y motivado, ya que dichas disposiciones, según lo ha resuelto esta Sala en jurisprudencia definida, son de orden público y los Tribunales del Trabajo están obligados a acatarlas, pudiendo proveer a su cumplimiento con apoyo en el artículo 14 de la Constitución Federal y el artículo 58 del Código Federal de Procedimientos Civiles, supletoriamente aplicable, según el artículo 16 de mencionada Ley.

...En numerosas ejecutorias se ha establecido que las causas de improcedencia del juicio de garantías deben hacerse valer de oficio y que han de examinarse bien antes de estudiar las cuestiones de fondo que se hubieran planteado en la demanda o en el escrito de revisión; ahora bien, esta Sala en la ejecutoria de cuatro de octubre de mil novecientos treinta y cinco, toca 280/35, sección segunda, relativo al amparo promovido por el Sr. Juan García Ruíz y García, estableció en el considerando segundo

lo siguiente: "las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según ha sostenido esta Sala en alguna de sus ejecutorias, conocen dos clases de conflictos, a saber, conflictos de carácter jurídico que son los suscitados con motivo de la interpretación y aplicación de las leyes o contratos de trabajo, a propósito de los cuales las juntas desempeñan una verdadera función jurisdiccional, y conflictos de naturaleza económica, que tienden a la aplicación o modificación de las condiciones generales de prestación de servicio, en cuyo caso, las juntas, más que aplicar el derecho, crean la norma que ha de regir las relaciones obrero patronales; como consecuencia de esa diferencia de funciones, las resoluciones dictadas por las juntas son también diferentes según que se trate de una u otra clase de conflictos. En el caso presente existía entre el quejoso, Sr. Juan García Ruíz y García y el Sindicato de Campesinos y Artesanos de la Hacienda de Tapia un conflicto económico, puesto que se trataba de la revisión del contrato colectivo para fijar nuevas condiciones de trabajo; la facultad de las juntas para resolver esa clase de cuestiones, tiene su origen en dos fuentes diversas según que alguna de las partes someta el conflicto a su conocimiento, en los términos del capítulo 7º. (título séptimo, de la Ley Federal del Trabajo), esto es, inicie el procedimiento para los conflictos de origen económico, a efecto de que la junta, después de cumplir los trámites legales señalados en los artículos 570 y siguientes, dicte la resolución que corresponda, o bien, cuando ambas partes, de común acuerdo y por no haber llegado a un arreglo satisfactorio sobre todas las cuestiones designan al Tribunal como árbitro para que decida la forma en que hayan de quedar redactados los puntos pendientes del convenio; y es claro que mientras en el primer caso, la Junta está obligada a cumplir todos los trámites legales y, consiguientemente, a instruir el negocio recabando todos los datos para su mejor resolución y finalmente, la resolución que dicte habrá de ajustarse a los resultados de la investigación, en el segundo resulta evidente que no obra como autoridad, por lo que el amparo resulta improcedente, debiendo sobreseerse, pero por el motivo indicado y no por el señalado por el inferior. Lo anterior será suficiente para dictar sobreseimiento, pero se hace necesario analizar el pedimento del C. Agente del Ministerio Público, en relación con los agravios hechos valer por los quejosos; el primero de ellos, a saber, que fueron condenados a firmar un contrato colectivo de trabajo, punto que no estaba sometido al arbitraje de la Junta, no se justifica, puesto que, de la copia de la resolución dictada por la autoridad responsable, como árbitro escogido por las partes, se desprende que existía celebrado un contrato colectivo, del que solo estaba pendiente firmar la cláusula tercera, misma que sometió al arbitraje de la Junta, de tal manera que los puntos resolutive no pueden entenderse sino en el sentido de que se condenaba a los quejosos a firmar la cláusula que faltaba; tocante al segundo de los agravios, es también infundado, y por las razones expuestas en la ejecutoria Juan GARCÍA RUÍZ Y GARCÍA, se llega a la conclusión de que debe dictarse sobreseimiento, porque, además de que, como lo sostuvo el inferior, no se impuso a los quejosos una limitación presente, sino a la futura, debe tenerse en cuenta que, al someterse al arbitraje, pidieron los interesados que se decidiera, precisamente, si convenía o no imponer esas limitaciones, y como la resolución de la Junta no se apoyó en el derecho existente, sino que creó la norma que debía regir en el futuro las relaciones de las partes, y como esa norma no viola el artículo cuarto constitucional, puesto que solo se trata de una forma de trabajo, y como, finalmente, la resolución dictada pro-

cede de un árbitro escogido por las partes, los agravios y el juicio de amparo resultan improcedentes...

...Tratándose de conflictos de orden económico, esta Sala ha sostenido en diversas ejecutorias entre las que pueden citarse las relativas a las Tocas 3740/934/2^a.; promovida por la Compañía de Tranvías de México, y 4818/935/2^a., promovida por la Huasteca Petroleum Company, que, en las controversias de esa naturaleza, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden sujetarse a los procedimientos del derecho común, ni aun están obligadas a acatar las disposiciones establecidas para el procedimiento ordinario de la Ley Federal del Trabajo, pues esta misma ley contiene disposiciones especiales, que constituyen un sistema completo y coherente, para resolver los mencionados conflictos de orden económico. El criterio de la Sala se ha apoyado no solo en el texto expreso de las disposiciones contenidas en el Capítulo Séptimo del Título Noveno de la Ley Federal del trabajo, sino también en lo que, sobre el particular, se establece en la Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo en la que se expresa: "Los conflictos entre el capital y el trabajo pueden revestir una naturaleza más grave. Puede tratarse no de obligar a una de las partes a que se someta a una disposición legal o que acate una regla contractual, sino de que proporcione nuevas condiciones de trabajo, alterando los salarios, las jornadas o los procedimientos establecidos en contratos anteriores o sancionados solamente por el uso. El Estado ya no se limita a cumplir con su función de administrar la justicia en forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por vía de autoridad, lo que a cada uno de los participantes en la producción le corresponde, lo que antes quedaba encomendado a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas." Es indudable que, en atención al criterio expuesto por el legislador en relación con los conflictos de orden económico, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al resolver dichos conflictos, gozan de amplias facultades y obran no sólo como tribunales que administran la justicia, sino como órganos de regulación de la producción. Pero es evidente que, admitiendo, como no puede dejar de hacerse, a la situación en que se encuentran las Juntas de Conciliación y Arbitraje al resolver los conflictos de orden económico, el legislador no ha pretendido erigir en ese caso, a las Juntas, el Tribunal que escaparan al régimen jurídico, y que pudieran fallar los conflictos planeados ante ellas sin acatamiento a las normas de derecho sustantivo que resulten de estricta aplicación. Estimar lo contrario conduciría a aceptar que el legislador común había segregado de nuestro sistema constitucional una esfera de actividades de los Tribunales de Trabajo. De lo anterior resulta que, sin menoscabar la amplitud de facultades de que gozan las Juntas de Conciliación y Arbitraje en relación con los conflictos de orden económico, situación legal que esta Sala ha reconocido constantemente, es evidente que esa soberanía tiene que moverse dentro del radio de acción fijado por los principios constitucionales que constituyen la base de nuestro sistema jurídico y de las normas sustantivas contenidas en la Ley Federal del Trabajo."

...Existen en la Ley Federal del Trabajo dos procedimientos señalados para la resolución de los conflictos entre patronos y trabajadores, los cuales se encuentran contenidos en los Capítulos Cuarto y Séptimo del Título Noveno. El procedimiento ordinario, comprendido en el Capítulo Cuarto tiene por objeto satisfacer la necesidad jurídica de que una de las partes cumpla con cierta disposición de la ley o con determinada

obligación contractual que se ha impuesto. El procedimiento especial establecido en el Capítulo Séptimo se integra por una serie de disposiciones bajo el rubro: "De los Conflictos de Orden Económico, entendiéndose por tales aquellos que se originan por la acción de complejas causas económicas que dan lugar a frecuentes alternativas en la industria, alternativas que dañan o favorecen a determinadas negociaciones, puesto que se refieren a períodos de depresión que de tiempo en tiempo se manifiestan, subsiguientemente a períodos de prosperidad, provocando, necesariamente, aquéllos, una contracción y éstos, una expansión de todas las ramas productivas, con el licenciamiento u ocupación de muchos trabajadores o la disminución o aumento de capital destinado a remunerarlos. Las autoridades del trabajo en estos casos cumplen el papel de orientadores de la producción, ajustándose a los principios que rigen la demanda y la oferta del trabajo, justificando su remuneración y las formas de realizarla, pues sabido es que las leyes del salario oscilan a menudo según que la producción industrial esté bien o mal dirigida técnicamente o que según que las cantidades producidas sean o no menores que las consumidas. De ahí que el artículo 570 de la Ley Federal del Trabajo considere estos conflictos como de naturaleza especial, cuya tramitación es distinta de los términos establecidos para el procedimiento ordinario. Sucintamente referido, el juicio que nos ocupa, tiene por objeto el que expertos o técnicos estudien y opinen sobre el conflicto planteado señalando la forma de resolverlo en un dictamen que es dado a conocer a las partes, a fin de que lo objeten aportando al efecto las pruebas en que funden sus observaciones para que la junta del conocimiento dicte sin más trámite la resolución que corresponda. En consecuencia, el carácter predominante de un procedimiento como el reseñado, no puede ser otro que la brevedad en los términos y la simplicidad en las actuaciones, sin que por esto deje de conciliarse, como se habrá podido apreciar, la necesidad de otorgar a las partes garantías suficientes de imparcialidad en los trámites, con la necesidad de una pronta y eficaz resolución que venga a restablecer el desequilibrio económico suscitado. Es, por lo tanto, inadmisibles, que en controversias de esta índole, puedan seguirse o adoptarse no sólo instituciones procesales de derecho civil, pero ni aún en los que pertenezcan al procedimiento ordinario, máxime que la ley ofrece un sistema completo y coherente para resolverlas. Así, por ejemplo, respecto a los técnicos o peritos que conforme al artículo 572, de la Ley Federal del Trabajo, la junta designa para que, asesorados de dos comisiones, una de obreros y otra de patronos, y haciendo uso de la mayor libertad, lleven a cabo un completo estudio de las causas del conflicto, inspecciones de los establecimientos, recaben informes, etc. En un plazo previamente fijado, en consonancia con la gravedad de la situación, estudio que, terminado, no pasa a la apreciación inmediata de la autoridad sin antes ser motivo de objeciones por las partes, de conformidad con el artículo 576 de la misma Ley, y sería antijurídico suponer que dichos técnicos o peritos pudieran ser recurridos, puesto que la deseada imparcialidad que se busca en sus opiniones, se logra ampliamente mediante el sistema referido de la Ley, sin necesidad de hacer uso de ningún recurso tomado del sistema civil. Debe pues considerarse como infundado el primero de los conceptos de violación al procedimiento que se reclama, pero de igual manera y por las mismas razones, deben tenerse los que se basan en la falta del dictamen del Auxiliar, y en que se permitió a la quejosa formular alegatos. En efecto, el artículo 535 de la Ley Federal del Trabajo, manda que el Auxiliar del Presidente, de cada grupo

especial, formule un dictamen haciendo breve relato de las diversas actuaciones que se hubieren llevado a cabo durante el juicio, para decidir de los hechos controvertidos, los que deben tenerse por firmes y probados de acuerdo con las disposiciones dentro del procedimiento para los conflictos de orden económico y la redacción terminante de los artículos 575 y 576 de la citada Ley, lo que hace innecesaria la opinión del Auxiliar y en cuanto a los alegatos, sin duda, como lo afirma el Juez de Distrito, no siendo otra cosa que demostraciones por medio de razonamientos, es claro que a ellos se refiere la Ley cuando otorga a las partes un término de setenta y dos horas en el artículo 575 para que formulen objeciones sobre el valor de los dictámenes periciales, ofreciendo al mismo tiempo, los elementos que comprueben sus aseveraciones, y si se tiene en cuenta, además, que el artículo 576 es terminante y ordena que después de celebrada la audiencia de pruebas se dicte resolución...

XIII. COMENTARIOS AL RESPECTO

El procedimiento colectivo de naturaleza económica, tiene por objeto equilibrar las relaciones obrero patronales aplicando los principios de la justicia social, lo cual implica el respeto absoluto de los derechos mínimos del sector obrero y libertad absoluta para modificar las condiciones generales de trabajo que privan en el Centro de Labores.

Luego entonces, las prerrogativas concedidas al trabajador que superan los mínimos constitucionales, tienen carácter dispositivo por lo tanto, pueden modificarse al tenor de los siguientes principios:

- A. Unilateralmente por el patrón sin el consentimiento del trabajador, lo cual a todas luces viola sus derechos y constituye una conducta ilícita.
- B. Mediante el procedimiento de huelga, la cual al calificarse de existente, obliga a la contraparte a una aceptación del pliego de peticiones o en su caso arreglo conciliatorio.
- C. Conflicto colectivo de naturaleza económica, en cuya etapa conciliatoria las partes pueden llegar a un acuerdo.
- D. Paro técnico (neologismo contemporáneo), mediante el cual las partes celebran un convenio colectivo modificando las condiciones de trabajo, sin afectar los derechos mínimos.

XIV. CONCLUSIONES

El Conflicto Colectivo Económico constituye en derecho laboral, la interpretación más adecuada al principio de la justicia social.

A *prima facie* sus finalidades afectan a la clase trabajadora, salvo en el caso de las modificaciones contractuales promovida por la Coalición o el Sindicato.

Protege la conservación del empleo, como elemento fundamental que justifica la existencia del derecho laboral.

Las decisiones de ambos sectores, modificando condiciones de trabajo sin la intervención de la autoridad, constituyen prueba plena del valor de esta institución.

Los detractores del derecho laboral, examinan una sola de sus caras, por sus malos consejos, han preferido cierres de empresa a cambio de altas indemnizaciones, provocando en consecuencia, el desempleo y conflictiva social.

El Derecho del Trabajo como parte de la Ciencia Jurídica que regula la conducta humana, no se rige por principios distintos y vela por la subsistencia de las relaciones laborales.

La parte más importante de dicho vínculo, es sin duda alguna el trabajador, que aporta su esfuerzo al servicio del patrón.

Los derechos mínimos consignados en las leyes, constituyen el reconocimiento del Estado, a favor de la persona que trabaja.

La relación jurídica por su carácter bilateral, requiere necesariamente la aceptación que los derechos y obligaciones de ambas partes deben coexistir para que subsista el vínculo en condiciones armónicas.

El creador de la fuente de trabajo, cuando decide el cierre unilateral, provoca un desempleo generalizado, lo cual se evita con el conflicto colectivo económico.

Los conceptos indemnizatorios previstos por la Ley, son insuficientes para resarcir los daños al personal, quien prefiere modificaciones contractuales, a sufrir desempleo.

XV. REFLEXIONES FINALES

Nuestro País ha cambiado su punto de vista sobre el derecho del trabajo, y bajo una concepción amplia, progresista y decidida derivada de su inserción en una economía mundial, ha requerido reconocer que la justicia social se interpreta en un sentido general e involucra a todos los individuos sin distinción alguna, luego entonces sus principios constitucionales y reglamentarios en el trabajo incluyen tanto a los obreros como a los patrones, de lo contrario discriminaría las relaciones del mundo laboral inclinándose por la protección de una sola de las partes. Para la subsistencia del empleo se requiere la existencia de la fuente que lo origina y normas de equilibrio que le permitan desarrollarse productivamente, de lo contrario el cierre sería inminente. Para evitar estos extremos, el Ordenamiento privilegia al trabajador cuando se requiere pero defiende al Patrón ante el peligro de su desaparición.

XVI. BIBLIOGRAFÍA

- ARAIZA, Luis, *Historia del movimiento obrero mexicano*, Editorial Cuauhtémoc, México, 1965.
- ARMIENTA CALDERÓN, Gonzalo, *Teoría general del proceso*, Editorial Porrúa, México, 2003.
- CASTORENA, José de Jesús, *Manual de derecho obrero*, Imprenta Didot, S. De R.L., México, 1957.
- _____, *Tratado de derecho obrero*, Editorial Jaris, México, 1942.
- De Buen Lozano, Néstor, *Derecho procesal del trabajo*, 2ª. ed., Editorial Porrúa, México, 1990.
- DE LA CUEVA, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1949.
- _____, *Nuevo derecho mexicano del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1975.
- GÓMEZ LARA, Cipriano, *Derecho procesal civil*, Editorial Oxford University Press Harla, México, 1998.
- GÓMEZ LARA, Cipriano, *Teoría general del proceso*, 9ª. ed., Editorial Harla, 1996.

- OVALLE FAVELA, José, *Derecho procesal civil*, 8ª. ed., Editorial Oxford University Press Harla, México, 1999.
- _____, *Teoría general del proceso*, Editorial Harla, México, 1991.
- PORRAS Y LÓPEZ, Armando, *Derecho procesal del trabajo*, 3a. ed., Editorial Porrúa, México, 1975.
- REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, *El artículo 123 constitucional*, México, Instituto Mexicano del Seguro Social, 2000.
- ROMERO GARCÍA, Francisco, *Diario de los debates del Congreso Constituyente*, México, Imprenta de la Secretaría de Gobernación, 1917.
- TISSEMBAUM, Mariano R, *Las contiendas del trabajo y el régimen jurídico para su solución*, Instituto de Derecho del Trabajo de Santa Fe, Argentina, "Tribunales del Trabajo-Derecho Procesal del Trabajo" 1953.
- TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDAÑA, Hugo Italo, *Derecho Procesal del trabajo*, 6ª. ed., Editorial Trillas, México, 2000.
- TRUEBA URBINA, Alberto, *El artículo 123*, Talleres gráficos-Zaragoza de Apolonio R. Arzate, México, 1943.
- _____, *Nuevo derecho procesal del trabajo*, 5ª. ed., Editorial Porrúa, México, 1980.
- _____, *Tratado teórico y práctico del derecho procesal del trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1975.
- Jurisprudencia*
- (Compañía de Tranvías de México, S.A. Sent. de 13 de septiembre de 1935. Toca 3470-35-2ª.).
- (Feria L., Francisco Y Socs.- Sent. de 11 de marzo de 1936.- Toca 7152/35 2ª.)
- (Sindicato Único de Trabajadores de Petróleo de Nanchital, Veracruz, 1936/2ª.) Sent. 23 de abril de 1936.- Toca 5828/935/2ª.
- Amparo Directo 2/938 - 2ª., CÍA. Mexicana de Petróleo *El Águila y coags* *Boletín de Información Judicial*, Núm. 171, México, 1961.

Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su Presidente, Cuarta Sala, México, 1942.

Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por su Presidente, Cuarta Sala, 1940.

Semanario Judicial de la Federación, Apéndice de Jurisprudencia, vol. II México, 1955.

Semanario Judicial de la Federación, La Corona, S.A., t XIV, México 1924.

Semanario Judicial de la Federación, Lane Rincón, Mines, Incorporated, t. III, México 1918.

Semanario Judicial de la Federación, t. XLVI.

Semanario Judicial de la Federación, t. XVI.

Tesis 257, Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación, vol. II México, 1955.

Tesis 258, Apéndice de Jurisprudencia al Semanario Judicial de la Federación, vol. II México, 1955.

Legislación

Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, 5 de febrero de 1917.

Diario de Debate del Constituyente, Sesión Ordinaria, diciembre de 1916.

Diario de Debates Cámara de Diputados (período extraordinario XXXIV Legislatura), 1931.

Ley Federal del Trabajo, 18 de Agosto 1931.

Ley Federal del Trabajo, 1º de mayo 1970.

Ley Federal del Trabajo, 1º de mayo 1980.