

101-396



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**EL CONFLICTO COLECTIVO DE ORDEN  
ECONOMICO, ESTUDIO Y COMENTARIOS**

**T E S I S**

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

**P R E S E N T A :**

**FRIEDA MARIA MORENO ALARCON**

**MEXICO, D. F.**

**1981**



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.

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

EL CONFLICTO COLECTIVO DE ORDEN ECONOMICO ESTUDIO Y COMENTARIOS.

CAPITULO PRIMERO.-

NACIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

CAPITULO SEGUNDO.-

INSTITUCIONES QUE INTEGRAN EL DERECHO COLECTIVO  
DEL TRABAJO.

- 1.- Coalición.
- 2.- Huelga.
- 3.- Contrato Colectivo.
- 4.- Reglamento Interior de Trabajo.
- 5.- Pugnas Colectivas.

CAPITULO TERCERO.-

HISTORIA DEL DESARROLLO DEL DERECHO DE HUELGA EN  
EUROPA Y MEXICO.

- 1.- Antecedentes Históricos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo en 1931.

CAPITULO CUARTO.-

CONFLICTO COLECTIVO DE NATURALEZA ECONOMICA.

- 1.- Legislación de 1931 en materia de conflictos Colectivos.
- 2.- Legislación de 1970 en materia de conflictos Colectivos.
- 3.- Antecedentes del conflicto de orden económico en la Legislación Actual.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA.

C A P I T U L O I .

NACIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

## NACIMIENTO DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

El Derecho Colectivo del Trabajo nació como una necesidad de Justicia Social; fué motivado principalmente por la situación de opresión que creó el orden jurídico individualista y liberal al limitar la intervención del Estado estrictamente a los casos en que la acción individual resultaba imposible, partiendo de la conclusión de que cada individuo es el Supremo Juez de sus intereses, por lo cual ha de dejarse a cada individuo en libertad de elegir el camino que más convenga a sus intereses.

El triunfo de la Revolución Francesa y la Declaración de los Derechos del hombre y del ciudadano de 1789 originó el predominio de la Escuela -- Individualista, que complementada con el materialismo Económico de la Escuela Liberal se fundamentaron en la idea de que la vida social es el hombre en estado de naturaleza por lo que es preciso que las leyes Civiles ofrezcan a cada hombre la posibilidad de buscar su posición en la escala como libertad económica civil, sin más limite que la idéntica libertad de los demás, por lo que no existió una economía social, sino las economías de los hombres, esto es, la -- economía libre de cada individuo caracterizándose por la ausencia de deberes sociales. El orden jurídico protegió estas economías porque estaban regidas -- por la inexorable Ley del egoísmo individual olvidándose de los hombres y obligando al Estado a abstenerse de intervenir en la vida económica y, con la idea de que todos los ciudadanos son iguales ante la Ley, se deidifica la libertad concebida con una plenitud tal que no permite la intervención del Estado en -- ningún aspecto político, economía ni de derecho. (1)

(1) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. México, 1961, Pág. 13.

La fórmula Laissez Faire, Laissez Paser, funcionó en toda su plenitud acarreado como consecuencia el sistema automáticamente regulador de la libre competencia consistente en que en el orden económico, la producción y la distribución se coordinaban entre sí y, dentro del mismo. Las mercancías (entre ellas el trabajo) se regían de ---- acuerdo con la Ley de la Oferta y la Demanda. Este sistema económico fué impulsado por el esfuerzo general de obtener mayores utilidades económicas; en consecuencia la oferta y la demanda del trabajo regían el precio de éste y los patrones imponían unilateralmente las condiciones que mejor convenían a sus intereses. Prolongaban la jornada de trabajo hasta la noche para aprovechar más el rendimiento de las máquinas y los salarios disminuían ante la competencia de las personas necesitadas de empleos hasta el extremo de que las mujeres y los niños tenían que trabajar para ayudar al sostenimiento de sus hogares, ya que por lo reducido del salario no era posible sostenerlo con el único trabajo del hombre. (2)

La excesiva libertad dió margen a la aparición de grupos capitalistas desenfrenados en sus ambiciones y egoístas que empleaban el sufrimiento, las privaciones, las miserias y el hambre de un ejército de menesterosos integrado por los trabajadores. La máquina no liberaba, sino que oprimía aún más; y la Revolución Industrial junto con la política supuéstamente emancipadora, no hacía más que subyugar

---

(2) Mario de la Cueva, 'Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, 1972, Pág. 8 y Ss.

La situación había llegado a tornarse insostenible, la libertad se convirtió en opresión; porque ni la declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789, ni la Constitución francesa de 1791, se ocuparon del régimen de contratación del trabajo y la libertad del trabajo, significó también, la libertad para oprimir a quienes necesitaban un salario para subsistir y como consecuencia lógica surgió el ataque casi unánime en contra del maquinismo señalado como culpable de todos los males.

Paralelamente al capitalismo industrial se desarrolló un amplio movimiento de masas; las protestas fueron aisladas y esporádicas y no dieron la sensación de uniformidad que para fines del siglo obtuvieron al manifestarse en coaliciones semi permanentes. La clase social en desventaja tuvo necesidad de organizarse y luchar en contra de dos poderes unidos como eran el patronal y el Estado para arrancarles el Derecho del Trabajo que el Estado se negaba a aceptar.

Pretendientes de un orden jurídico justo, surgió el Derecho colectivo del Trabajo, fundado en la idea de justicia social y tendiente a dar a cada hombre la oportunidad de vivir, no una vida animal, sino una vida conforme a la dignidad del ser humano, es decir, asegurar a cada obrero una existencia digna para lo cual debe tomarse en cuenta que en la lucha entre el capital y el trabajo el Derecho debe estar al lado del trabajo por que éste es el factor humano, poniendo al capital que es objeto al servicio del hombre. El Derecho Colectivo del Trabajo, apoyándose en los derechos naturales de libertad e igualdad pero teniendo como fundamento y propósito a la persona huma-



na. va a pretender la creación del Derecho del Trabajo, asegurando la vigencia de sus normas, su regular aplicación, y su exacto cumplimiento; mediante sus instituciones como son: La libertad de coalición, la asociación profesional, el contrato colectivo de trabajo, el reglamento interior de trabajo, la huelga y los conflictos de trabajo.

La actitud de indiferencia del Estado produjo una situación de hechos cuyas derivaciones fueron las huelgas, los choques violentos en los que las clases sociales en pugna se desangraban empeñadas en obtener por la lucha directa las reivindicaciones de sus justos derechos unos, y los objetivos de sus legítimas ambiciones otros; considerados así porque las coaliciones estaban prohibidas por ser contrarias a Derecho, escapando a la justicia la confabulación de los empresarios para rebajar los salarios y sólo fueron perseguidas y castigadas las coaliciones obreras cuando pretendían elevar los salarios. Se prohibía la huelga, se decretaba la suspensión de los sindicatos poniéndolos fuera de la Ley, y el Estado se concretaba a contemplar la lucha social porque los regímenes Europeos habían decretado la igualdad de derechos para el capital y el trabajo, y el nuevo derecho había dado preferencia al trabajo por ser el factor humano; más las causas fundamentales del problema continuaban latentes, hasta que se descubrió que el mal residía en la pasividad del Estado que dejaba en manos de los particulares las facultades y atribuciones a él inherentes y fué entonces que recobrando su autoridad fija el intervencionismo; el Estado estableció el mínimo de derechos en beneficio del trabajo, dejando organizarse a la clase obrera y prestándole armas para la lucha, a la vez que restringía los medios de combate del capital.

Empero como la base del Derecho Colectivo del Trabajo - es el Derecho de coalición que significa la posibilidad y derecho de unirse en defensa de los intereses comunes, la primera batalla que tuvo que sostener la clase social fué la de conseguir la libertad y el derecho de coalición. ( 3 )

En Francia, la Ley Chapelier fué la primera que prohibió las coaliciones y la asociación profesional.

La comuna de París, trató de prohibir las reuniones de los trabajadores por lo que decidió solicitar una Ley a la Asamblea Constituyente siendo presentada ésta por el Consejero Chapelier.

La Ley Chapelier al prohibir las coaliciones y la asociación profesional, provocó lo que se puede definir como la declaración de guerra que hizo el Estado Liberal Burgués a los trabajadores; difícilmente puede encontrarse otro documento en el que se manifieste en forma tan viva el propósito estatal de imponer una doctrina económica e impedir cualquier acto que pueda estorbar su desarrollo. Esta Ley en sus artículos 4o. declaró ilícita la coalición encaminada a la fijación de condiciones generales de trabajo y en el 2o. prohibió la asociación profesional; y en general prohibió todas las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo.

El liberalismo Francés no consideró suficiente esta Ley e incorporó las prohibiciones en los nuevos códigos, en el año de 1810 se dic-

(3) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, México, 1951. Pág. 241.

tó el nuevo Código Penal que en sus artículos 414 y 415 prohibió las coaliciones y las huelgas señalaron las penas aplicables; los artículos 291 y 292 prohibieron las asociaciones de más de 20 personas, a menos que obtuvieran la autorización correspondiente y estuvieran vigiladas. Este Código producto de la Escuela Liberal, es una de las más injustas Leyes del siglo pasado, sus artículos prohibieron el principio de igualdad; los artículos 291 y 292 eran parciales pues estaban dirigidos en contra de los trabajadores que --- eran los únicos que tenían interés en asociarse. La asociación de patrones era inútil en el Sistema Individualista y liberal y aún contraria a sus postulados, pues el régimen de libre concurrencia se desenvolvía más fácilmente en ausencia de todo compromiso. De acuerdo con el artículo 415 la huelga tenía siempre carácter delictuoso, en tanto el lok out solamente lo adquiría si se realizaba --- con el fin de obtener una reducción abusiva e injusta de los salarios. No podía ser de otra manera en el mundo capitalista liberal, pues si se hubiesen tolerado las huelgas para obtener un salario justo, todas hubiesen resultado proceden-  
tes.

Por otra parte el artículo 414 revela que la legislación y el principio de igualdad tenían meramente un carácter teórico y formal, --- porque si se atendía a la realidad de las condiciones de trabajo de 1810, toda reducción de los salarios era injusta, la prohibición --- del lok out era inútil, porque nada impedía a cada patrón, sin la celebración de pacto alguno, cerrar al mismo tiempo los talleres. El gran --- error de la legislación, consistía en equiparar a cada trabajador --- con su patrón y todos sus trabajadores. En efecto, la interrup- --- ción del trabajo de un sólo obrero no tiene importancia, en cambio

la suspensión de actividades acordada por un sólo patrón deja sin trabajar a todos los obreros; esto es, la voluntad de un solo empresario produce los mismos efectos que produciría la voluntad de todos sus trabajadores; para dar satisfacción al principio de igualdad. La equiparación no debió hacerse entre cada trabajador y su patrón, sino entre el empresario y sus trabajadores; lo justo habría sido prohibir la suspensión de actividades a cada patrón y la huelga tuviera por objeto obtener abusivas modificaciones a los salarios. ( 4 )

"En el año de 1845 estalló un movimiento huelguístico de los obreros carpinteros de París, la respuesta gubernamental fué hacer sentir el peso del Código Penal. Varios trabajadores fueron sometidos a proceso; el abogado Berrger al decir de Paul Vourrison tomó su defensa: el Código Penal es contrario a los principios de la declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Ellos garantizan la libertad de asociación para cualquier fin lícito, carácter que concurre en la coalición de trabajadores. Además, si cada trabajador puede abandonar el trabajo por virtud de las normas contenidas en la Declaración de Derecho, ¿Cómo podría constituir un delito de abandono del trabajo por muchos o por todos, sin que se viole la libertad humana?.

Berrger vió con claridad el problema: La Escuela del Derecho Natural reclamaba la libertad y no podría impedir la coalición de los trabajadores ni la huelga, ni la asociación profesional, y al contrario aseguraba esos derechos. Otra cuestión sería la posible comisión de actos delictuosos. Quién se oponía a la coalición era el liberalismo económico, pues apoyado en el libre juego de las fuerzas económicas naturales, no podía consentir la participación-

(4) Mario de la Cueva, Ob. Cit. Págs 242 y Sigs.

de los obreros en el fenómeno de la producción. Pero la burguesía era demasiado fuerte y los juristas muy poco humanos y el alegato de Berrger no tuvo éxito". ( 5 )

En febrero de 1848 estalló en Francia la segunda gran Revolución. Por un momento pareció que los obreros iban a conquistar el Derecho de asociación profesional: La declaración de 25 de febrero anunció las reformas Sociales: el 26 quedó integrada la comisión de Luxemburgo cuya misión sería preparar la legislación del trabajo y el 29 se decretó la libertad de Asociación Profesional, pero la Revolución concluyó con el triunfo de la burguesía en las batallas del 23 al 26 de junio del mismo año y en Diciembre subió a la Presidencia de la República el Príncipe Luis Bonaparte. La Ley de 27 de noviembre de 1849, restablece los textos legales que castigaban legalmente a la coalición, con una sola modificación: - "Toda coalición de los empresarios sería un delito y no únicamente (como decía el viejo código penal) la que pretendiera una reducción abusiva de los salarios". ( 6 )

En el año de 1862, Gouthier, Presidente de una Sociedad Obrera de Socorros Mutuos, se dirigió al Cónsul de Prud-Hommes y después al Presidente del Parlamento, pidiendo la reducción de una tarifa de salarios fijada en París entre los empresarios y los tipógrafos, estalló una huelga y se buscó el arbitraje del prefecto-

(5) Mario de la Cueva, Ob. Cit. Págs. 242 y Sigs.

(6) Nestor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, México, 1974, Pág. 155.

de París, pero se negó a intervenir, encarcelando en cambio, a 22-huelguistas. Otra vez tomó Berreger la defensa de los obreros y sostuvo que la Ley de 1849 debía solamente aplicarse cuando la finalidad de la huelga fuera injusta, pero los magistrados se opusieron al texto legal. Sin embargo la agitación causada preparó el ánimo de Napoleón III para la reforma de 1864.

"El 15 de mayo de 1864 se modificaron nuevamente los artículos 414 y 415 del Código Penal. Los nuevos textos aún cuando con numerosas precauciones, admitieron la libertad de coalición, la huelga no acompañada de actos violentos, quedó tolerada por el orden jurídico. Pero Francia entró al período de tolerancia en forma más limitada que Inglaterra, pues el Derecho de asociación continuaba regido por los artículos 291 y siguientes del Código Penal". ( 7 ) Por otra parte, Inglaterra es considerada como la cuna del movimiento obrero moderno.

Los esposos Webb después de afirmar la ausencia de lazos con las organizaciones de compañeros de la Edad Media, sostienen que los orígenes del movimiento Trade-Unionista, son anteriores al maquinismo y que preceden a la manufactura, por lo menos, en 50 años, habiendo luchado hasta 1824, fecha en que el parlamento aceptó la libertad legal de asociación.

Carlos Marx puso de manifiesto que la industria de hila-

---

(7) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ob. Cit. Pág. - 246.

dos y tejidos que se inició en el siglo XVIII, fué una de las grandes tragedias del Parlamento Inglés, lo que confirma la tesis de que la lucha por la Asociación Profesional fué anterior al maquinismo.

A fines del siglo XVIII se encuentran en Londres los diversos almacenes de sastrería en los que se vende ropa previamente confeccionada, en el año de 1720 se quejaron los dueños de estos establecimientos con el Parlamento, afirmando que los obreros habían formado una asociación que comprendía cerca de siete mil obreros y cuya finalidad era lograr un aumento en los salarios; en el mismo año dictó una Ley el Parlamento fijando los salarios máximos pero todavía en 1744 se recibieron numerosas quejas por la negativa de los obreros a cumplir la Ley.

Los esposos Webb relatan la evolución de la industria de hilados y tejidos en el oeste de Inglaterra.

"Los grandes productores de Somerset, Glouc<sup>er</sup>teshine y Davon, adquirían toda la lana de la región, pero para lograr un mejor producto encomendaban a distintos grupos de obreros la ejecución de las etapas del proceso de transformación. Los obreros --- eran dueños todavía de los útiles que se empleaban en cada operación, pero no podían actuar sin el gran productor, porque les faltaba la materia prima que se encontraba acaparada. Ya para el año de 1717 debió existir una gran asociación obrera, contra la que se

dirigió la prohibición Real de 4 de febrero de 1718. Sin embargo, se sucedieron las quejas de los contratistas de trabajo por la --- insistencia de los obreros para mantener su asociación. También se quejaron los trabajadores por sus bajos salarios, en el año de --- 1756, lograron los obreros se votara una ley que autorizó a los -- jueces para fijar los salarios por unidad de obra, con lo que se - creía poder evitar su baja". ( 8 )

Otro ejemplo interesante es el de los obreros sombrere--- ros: En el año de 1771 aparece organizada una Federación Nacional de Sombrereros en las principales ciudades y se sabe que consiguió un aumento en el tipo de salarios y el compromiso de que no se emplearía sino a trabajadores miembros de la Federación, situación - que implica un principio de cláusula de Exclusión de Ingreso. Finalmente y según noticias de la Oficina Internacional del Trabajo, los tejedores de seda de Spitafields, consiguieron en 1773 que se diera otra ley sobre salarios.

En los últimos cuarenta años del siglo XVIII el mercantilismo empezó a ser substituído por el Liberalismo; el capitalismo se encontraba suficientemente desarrollado y la burguesía era lo - bastante fuerte para imponer su punto de vista. Los empresarios - se dirigieron en esos años al Parlamento, para hacerle notar el in conveniente de la intervención legal en el fomento de la produc--- ción y la necesidad de que juzgara libremente la Ley de la Oferta-

---

(8) Mario de la Cueva, Ob. Cit. Pág. 243.



y la Demanda; las Cámaras escucharon e iniciaron la política de Laisser-Faire, Laisser-Passer, no se tocó el Estatuto Isabelino, pero no se le usaba. Se suprimió la Ley de 1756, que autorizó a los jueces para fijar los salarios en la industria de la lana y cuando 20 años después se dirigieron los obreros al Parlamento, quejándose de su difícil condición, se declaró no admisible su petición, La industria bonetera se encontraba reglamentada a fines del siglo XVIII, pero el Parlamento levantó la reglamentación; los obreros - productores de medias, fundaron una asociación pero no consiguieron la protección legal.

La nueva política Inglesa tuvo su coronamiento en la Ley de 1799, que prohibió toda coalición, lo mismo de patronos que de obreros, era la reproducción de la vieja Ley de Eduardo I. En el mismo año se dictó otra Ley Unlawful Societies Act; no siempre considerada por los autores, prohibiendo las asociaciones "cuando hubiera necesidad de prestar un juramento ilícito, como el propósito de alcanzar un fin sedicioso o turbar la paz pública". ( 9 )

La Ley de 1799 y su reforma de 1800 son otra reforma de las ideas individuo liberalistas; desapareció toda reglamentación oficial, de las condiciones de trabajo; las fuerzas económicas debían desarrollarse libremente y había de ser la Ley de la Oferta y la Demanda la que regulara los precios y los salarios. La coalición lo mismo de los obreros que de patronos, fué prohibida, por -

(9) Mario de la Cueva, Ob. Cit. Pág. 246.

ser contraria al libre juego de las fuerzas económicas. El Contrato de Trabajo debía resultar de una decisión y acuerdo libre.

Pero la realidad fué distinta, pues fué el empresario --- quien impuso las condiciones de trabajo, sin admitir discusión; -- por otra parte, la Ley que prohibía las coaliciones era una ley en contra del trabajo, porque el capital no necesitaba de la coali--- ción para defenderse, pues cada patrón tenía en el cierre de su em presa una arma que se negaba a los trabajadores; lo interesante pa ra los patronos era impedir que los trabajadores, por medio de la huelga, interrumpieran el trabajo normal de las fábricas.

A principios de siglo, nació el reglamento de trabajo: -- Era un documento escrito que contenía las condiciones de trabajo - impuestas por el empresario. Se colocaba en la puerta de la nego ciación y no podía variarse pero el reglamento de trabajo era una- reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo y era la -- prueba de que el principio de la escuela liberal había fracasado, - pues el contrato de trabajo procedía, no de una libre discusión, - sino de la voluntad autoritaria del empresario. Así se planteó -- el problema del Derecho Colectivo del Trabajo y la necesidad de la libertad de coalición.

Francis Place, logró a fines del siglo XIX, que se vota-- ra la Ley de 21 de junio de 1824; las leyes de 1799 y 1800 queda-- ron abrogadas y la coalición dejó de ser un acto prohibido. No se,

reconoció la huelga como un derecho de los trabajadores, ni la --- existencia de los Trade-Unions, pero dejaron de ser perseguidos -- los hombres que se coaligaban en defensa de sus intereses. La Ley -- de 1824, inició la época de tolerancia. ( 10 )

En 1834 votó el Parlamento la Ley de beneficencia, cuyos efectos fueron un triunfo más en la lucha contra el productor independiente; redujo considerablemente el subsidio que se proporcionaba a los artesanos y a ~~las~~ personas carentes de recursos y creó -- las casas de trabajo, verdaderas cárceles para los obreros. Al -- mismo tiempo, difundieron las ideas de Owen entre el Proletariado -- que unidas a su miserable condición, produjo la guerra Cartista. - ( 11 )

El 4 de febrero de 1839, se organizó en Londres la Convención Cartista con 53 Delegados. El primer resultado del movimiento fué la carta dirigida al Parlamento con cerca de 300 firmas y - que contenía los siguientes puntos:

- 1.- Sufragio Universal.
- 2.- Igualdad de los Distritos Electorales.
- 3.- Supresión del censo exigido por los candidatos del partido.
- 4.- Elecciones anuales.

---

(10) Mario de la Cueva, Ob. Cit. Pág. 15.

(11) Nestor de Buen Lozano, Ob. Cit. Pág. 153.

5.- Voto secreto.

6.- Indemnización a los miembros del Parlamento.

La burguesía y la nobleza principiaron a hostilizar a los Cartistas, obligándolos a trasladarse a Birmingham, en donde se sucedieron varios motines que fueron enérgicamente reprimidos, después que el Parlamento desechó las peticiones.

En el año de 1842, volvieron a reunirse los Cartistas y elevaron una segunda petición al Parlamento, diferente a la anterior, la que no sólo contenía un programa político, sino también un plan de acción social; en el que se sostenía que el régimen operante era una legislación de clases y entre otras cosas decía:

"En Inglaterra, Escocia, Irlanda y Gales, hay miles de hombres que se mueren de hambre. Conscientes de que la pobreza es la causa principal de todos los crímenes, los firmantes observan con asombro e inquietud cuan poco se hace por los pobres, los débiles y los ancianos. Los que suscriben, han visto con la mayor indignación, el acuerdo de la H. Casa, por el que se mantiene en vigor la Ley de Beneficiencia, no obstante haberse aportado pruebas tan numerosas del carácter anticonstitucional del principio en que se inspira y pese a su carácter anticristiano y a las consecuencias crueles y homicidas que acarrea respecto al salario de los obreros y a la vida de los súbditos de este País. A pesar de la situación espantosa y sin ejemplo porque atravieza el pueblo, la -

muy H. Casa, no ha mostrado la menor propensión a reducir los gastos públicos, disminuir los impuestos, ni fomentar el bienestar general. Los firmantes de esta petición denuncian que la jornada de trabajo, especialmente en las fábricas, excede del límite de las fuerzas humanas, y que el salario por un trabajo que se presta en las mal sanas condiciones de una fábrica es insuficiente para mantener la salud de los obreros y asegurarles esas comodidades necesarias después de un desgaste intensivo de fuerza muscular. Los que suscriben llaman la atención del Parlamento hacia los misérrimos jornales de los braseros del campo y que se sienten presa de indignación al contemplar los míseros salarios de los que velan por la alimentación de todo el pueblo. Los que suscriben lamentan vivicamente la existencia de los más diversos monopolios dentro del País y condenan con la mayor energía que se graven con impuestos las mercancías necesarias de que es principal consumidor la clase obrera. Son de opinión que la abolición de los aranceles del trigo no emancipará a sus obreros de sus cadenas, mientras el pueblo no conquiste el poder que suprima todos los monopolios y toda opresión...." ( 12 )

Con el objeto de presionar al Parlamento, proclamaron los obreros el Mes Santo, que debió consistir en una huelga general -- que fracasó.

---

(12) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ob. Cit. - Pág. 248.

Un tercer movimiento obrero para celebrar un mitin gigante el 10 de abril de 1848, fué aniquilado por la fuerza.

Desde 1824 en que los Trade Unions conquistaron el Derecho de asociación profesional, fueron perseguidos hasta que después de varias encuestas de las organizaciones, se votaron las leyes de 29 de Junio de 1871, 13 de agosto de 1875, 30 de junio de 1876 y 20 de diciembre de 1906, quedando garantizado el movimiento obrero en Inglaterra.

El Progreso Industrial produjo en Alemania, un intenso movimiento obrero que se desarrolló al impulso de las ideas de Fernando Lassalle y especialmente del manifiesto comunista. ( 13 )

Desde 1864, era conocido en Alemania el Manifiesto Comunista y su influencia se dejó sentir en todos los sectores obreros e industriales. Fernando Lasalle se apoyó en los principales pasajes del Manifiesto Comunista y criticó al régimen capitalista. Lassalle formuló nuevamente la teoría llamada Ley de Bronce de los Salarios. En Mayo de 1863, se celebró en Leipzig, el Congreso Obrero convocado por Lasalle, que dió como fruto la formación de la Asociación General de Trabajadores Alemanes.

Bismark, llamado el Canciller de Hierro, se percató de la importancia del movimiento y decidió entablar negociaciones directas con Lassalle, pretendiendo orientar el movimiento obrero a la

(13) N. de Buen Lozano, Ob. Cit. Pág. 178.

formación de un partido nacionalista que garantizara el progreso - de la industria, tendencia que no fué aceptada por Lassalle y con- su muerte en 1864, se finalizaron las negociaciones.

El 28 de septiembre de 1864, tuvo lugar en Londres la Pri- mera Sesión de la Internacional que se disolvió en 1876. Marx, for- mó el Partido Obrero Social Demócrata en el Congreso de Eisenack - en 1869. Estas Organizaciones tuvieron como consecuencia que el - Canciller Bismarck, expidiera el 21 de junio de 1869, una reglamen- tación bastante completa de las cuestiones del trabajo.

La Ley de 1869, es tal vez la expresión más alta del Dere- cho del Trabajo de corte individualista y liberal. El sentido in- dividualista de la Ley, puede derivarse de su artículo 105.

"La fijación de las condiciones que deben regir entre pa- tronos y trabajadores, hecha reserva de las limitaciones conteni- das en la Ley, dependen del libre acuerdo de las partes".

El Artículo 152 se refería a las Organizaciones de Traba- jadores.

"Quedan derogadas las disposiciones que impongan penas a- los patronos y trabajadores, que mediante acuerdos, uniones, sus- pensiones de las labores o despidos de los trabajadores procuren - condiciones más favorables para la prestación de servicios".

Pero conforme al artículo 153, los trabajadores que suspendieran el trabajo no podían solicitar la protección de las Leyes, ésto es, no tenían derecho alguno que hacer valer, ésto traía como consecuencia que los patronos despidiesen fácilmente a los trabajadores que dejaran de cumplir con sus obligaciones. El Derecho de Coalición, era negativo al igual que la huelga que no era la facultad de suspender las labores, sino únicamente la posibilidad no sancionada por la Ley Penal, dejar de trabajar.

En 1875, los marxistas Liefknecht y Bebel y los Lasallistas, formularon el Programa de Gotha que contenía como uno de sus puntos cardinales, el reconocimiento ilimitado del Derecho de Coalición: "Sin Derecho de Coalición, no es posible la formación de fuertes organismos obreros, y sin éstos, la clase trabajadora no puede ejercer influencia alguna en la marcha de los negocios políticos". Al amparo de este programa, empezaron a constituirse numerosas asociaciones profesionales. Ante esta situación, el Canciller Bismarck, consiguió del Reichstag que votara el 21 de octubre de 1878, la Ley Antisocialista que en su artículo 1o. decía: "Quedan prohibidas las asociaciones que, por medio de propagandas sociales-demócratas, socialistas o comunistas, se enderecen al derrocamiento del orden público o social existente. Igual prohibición existe para cualquier forma de sociedad en donde dichas propagandas se manifiesten". ( 14 )

---

(14) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, México 1967, Págs. 36 y Sigüientes.



La era de tolerancia es la etapa de la libertad de coalición pero -- como se basó en los principios individualista y liberal, no llegó a cristalizar un Derecho Colectivo del Trabajo. La falta de reconocimiento por parte de la ley produjo que la Asociación Profesional, careciera de existencia legal ya que vivía como asociación de hecho sin poder influir legalmente en la vida del Derecho del Trabajo: El Contrato Colectivo de trabajo, carecía también de apoyo-legal, pues como era celebrado por una asociación de hecho no podía reclamarse legalmente su cumplimiento; por otra parte, también se toleraba la huelga pero no se protegía a los huelguistas. (15)

La reglamentación legal de las Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo comprende dos épocas; la primera época es anterior al año de 1917 y la segunda época principia con la Constitución Mexicana de 1917.

En la primera época la reglamentación de la asociación -- profesional principió en Inglaterra, pero la causa de esta legislación no fué propósito de protección a los trabajadores frente a -- sus patronos, sino una cuestión económica. La Trade Unión era una asociación de hecho y carecía, por tanto, de personalidad jurídica los bienes de la Trade Unión no encontraban propietario, pues era difícil atribuir su propiedad a los trabajadores sindicalizados por la frecuencia de los cambios y por la dificultad de la defensa en juicio; se optó entonces por atribuir su propiedad a uno de los secretarios de la Trade-Unión, lo que siempre tenía inconveniente; al -

---

(15) Mario de la Cueva, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit. Pág. 17. y sigs.

gún fraude escandaloso provocó la Ley de 19 de junio de 1871, primera en la historia que reglamentó la asociación profesional y la dotó de personalidad jurídica; la Ley de 1871 reconoció la libertad de las asociaciones de trabajadores y patronos, y su licitud, declaró la autonomía de las mismas asociaciones para todos sus asuntos internos, decidió la no intervención de los Tribunales en dichos asuntos internos y autorizó a los miembros de la Trade Union, para aprovechar los beneficios que derivaran de los pactos que celebraran las asociaciones; la Ley de 1871. No obstante la prioridad Inglesa, la Legislación Francesa, ejerció influencia más directa en los pueblos de América Latina: La reforma de 1864, de Napoleón III, referida solamente a la licitud de la coalición, dió gran impulso a la asociación profesional y los gobiernos de Francia la dejaron vivir, sin aplicar las sanciones del Código Penal: Sin embargo, los acontecimientos ocurridos durante el episodio de la Comuna de París, obligaron al gobierno a la aplicación del artículo 291 del Código Penal, hasta el 21 de Marzo de 1884, en que se dictó la Ley de Asociaciones Profesionales; tuvo la Ley carácter de legislación excepcional, pues la simple asociación continuaba regida por el Código Penal; el primero de julio de 1901, se dictó la Ley General de Asociaciones y, desde entonces, su licitud es completa; a la Ley de Asociaciones Profesionales siguió la Ley de la Legislación Inglesa: La Asociación Profesional, goza de personalidad jurídica y era autónoma ante el Estado, sin otra obligación que depositar sus estatutos, como medio de publicidad de su existencia.

El Contrato Colectivo de Trabajo, devino una Institu----  
ción posible, pues nada se oponía a su licitud; los gobiernos de -  
Europa ayudaron a su celebración; pero era un problema para los --  
Tribunales; durante casi 50 años discutieron la doctrina y la ju--  
risprudencia acerca de su naturaleza y se esforzaron por explicar-  
la razón de su obligatoriedad e iderogabilidad, sin alcanzar una -  
solución satisfactoria. La importancia creciente de la Institu---  
ción, hizo que los nuevos Códigos de Europa reconocieran su exis--  
tencia y fijaran sus características; principio el Código Holandés  
del 10 de febrero de 1919 y le siguió el Código Federal Suizo de -  
las Obligaciones de Io, de enero de 1912. La primera Ley que con-  
tiene una reglamentación detallada es la francesa de 25 de marzo -  
de 1919.

En la segunda época, el Derecho del Trabajo, es reconocido  
como parte de los Derechos del Hombre; es la garantía del dere-  
cho del hombre a conducir una existencia digna; el Derecho Colectivo  
del Trabajo, paso a ser la cubierta aseguradora del Derecho In-  
dividual del Trabajo, del Derecho Protector de las mujeres y de --  
los menores, así como de la Previsión Social. Significa el Dere--  
cho Colectivo del Trabajo, el reconocimiento pleno del interés de-  
los grupos sociales para participar en los problemas del trabajo y  
este reconocimiento, a su vez, implica el derecho a intervenir efi-  
cazmente en los asuntos de trabajo. Trabajadores y patronos gozan  
de un poder jurídico idéntico para la creación del Derecho del Tra-  
bajo en las Empresas, Industrias y profesiones. Se vive una época

de reglamentación colectiva del trabajo y las relaciones individuales del trabajo se ven superadas por las relaciones colectivas. La vida económica se democratizó y la nueva idea del Derecho del Trabajo, es la búsqueda de la Justicia Social. La Sociedad y el Estado reconocen la realidad de la asociación profesional y su derecho a la existencia; la huelga deviene un derecho positivo de las mayorías obreras y, en consecuencia, cuando se rompe el orden jurídico de una empresa, la mayoría obrera puede decretar la suspensión de labores y la minoría no huelguísta y los patronos quedan obligados a respetar la discusión; el Contrato Colectivo deviene una obligación para la empresa y la huelga sirve para que los trabajadores - puedan obligar al patrono a suscribirlo, pero pueden también los obreros acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a efecto de que se fije autoritariamente el contenido del Contrato Colectivo. Vivimos la época de la organización de los factores de la producción y de la reglamentación colectiva del trabajo; las dos fuerzas sociales adquieren idéntico derecho pero además, la organización del capital y el trabajo sirve para mantener la independencia de la economía frente al Estado. ( 16 )

---

(16) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, México, 1961, Pág. 248 y sigs.

C A P I T U L O 1 1 .

INSTITUCIONES QUE INTEGRAN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

- 1) COALICION
- 2) HUELGA
- 3) CONTRATO COLECTIVO
- 4) REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO
- 5) PUGNAS COLECTIVAS

## INSTITUCIONES QUE INTEGRAN EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Como ya en páginas anteriores se menciona, el Derecho -- Colectivo del Trabajo, es la envoltura del Derecho Individual del Trabajo, es decir, es el Derecho Protector del Derecho Individual del Trabajo, porque mediante sus instituciones fortalece los derechos de cada trabajador.

Derecho Colectivo del Trabajador, es el conjunto de normas que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los Conflictos Colectivos de Trabajo.

El Derecho Colectivo del Trabajo, comprende las siguientes Instituciones.

### A) COALICION.

En primer lugar, la libertad de coalición, que es la posibilidad y el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes.

Paul Pic, precisó el concepto de coalición de la siguiente manera: "Se designa con el nombre de coalición, la acción concretada de cierto número de trabajadores o de patronos, -

para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes. (1).

La coalición no se identifica ni con la huelga, ni con la asociación profesional.

La coalición puede aparecer frecuentemente como un conflicto colectivo de trabajo, pero como un prelude de la huelga, ya que la coalición significa la deliberación de la clase trabajadora con los representantes del capital, para buscar un arreglo satisfactorio, tanto para el capital, como para el trabajo, y en el caso de no lograrlo, ir a la huelga.

La coalición es por tanto, un acto previo a la huelga que obviamente no termina al iniciarse ésta, sino, que subsiste durante la huelga porque si cesara, terminaria la huelga y rompería con la unidad y el propósito de defender los intereses comunes. Pero la coalición no siempre deviene en huelga, porque si se llega a un arreglo satisfactorio entre los factores de la producción, se pone fin al conflicto.

La coalición no se puede confundir con la asociación -- profesional en virtud de que aquella es transitorio, es decir, -- tiene por objeto la unión de trabajadores y patronos para la defensa de un interés actual, y la asociación profesional es una --

---

(1) M. de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo 11.- México. 1967. Pág. 224.

asociación permanente para el estudio y defensa de los intereses actuales y futuros de los factores de la producción. Sin embargo, la asociación profesional es precedida también por una coalición que deviene permanentemente. (2)

La coalición como Institución Autónoma, es la simple --reunión de los trabajadores o patronos para estudiar la mejor defensa de sus intereses comunes. Puede permanecer como simple coalición si el resultado de la deliberación es una simple petición, o si esta petición es satisfecha, pero si la petición va acompañada con una amenaza de huelga o si decide constituir una unión permanente, la coalición se transforma y se deviene en huelga o en asociación profesional.

Con lo anterior se deduce, que la coalición además, de ser una Institución Autónoma, es la base de las Instituciones Colectivas, porque sin ella no serían posibles ni la huelga ni la asociación profesional, por lo tanto es también su antecedente necesario. Además, si no estuviera garantizada la libertad de coalición, no tendrían existencia legal ni la asociación profesional, ni la huelga.

Por otra parte, si la coalición no precediera a la huelga o a la asociación profesional, no influiría eficazmente en la

---

(2) Cfr. E. Guerrero.- Manual de Derecho del Trabajo.- México. 1970. Pág. 333.



vida del derecho del trabajo. Su influencia radica, precisamente, en ser el prólogo de otras Instituciones. Por lo anterior, es fácilmente comprensible el porqué de la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, que trata de la asociación en función del derecho de asociación profesional. (3)

#### B) HUELGA.

La huelga es una de las Instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, que ha suscitado innumerables discusiones, principalmente, por que algunos autores consideran que es un derecho inspirado en la violencia.

En el siglo pasado, la huelga era considerada como un derecho individual perteneciente a cada trabajador, su fundamento jurídico era el derecho natural del hombre a no trabajar sin su pleno consentimiento. La huelga era la suspensión del trabajo llevada a cabo por los obreros, como consecuencia de una coalición de los mismos, pero creaba únicamente una situación de hecho, ya que la suspensión de actividades ejercitada por cada trabajador, traía como consecuencia que los efectos jurídicos que producía, fuesen contrarios a derecho o simplemente ponía fin a una situación jurídica válida. Todo esto, era propiciado porque el fundamento de la huelga era un derecho negativo de no trabajar, ahora, la huelga se concibe como un derecho positivo, porque es la facultad legal de suspender las labores en las empresas cuando no se sa-

---

(3) Cfr. M. de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajador.- 1967. Op. Cit. Pág. 225.

tisfacen los requisitos previstos por la Ley. (4)

El Estado de huelga ya no es simplemente una situación de hecho con efectos contrarios a los requisitos por los trabajadores, sino al contrario, es una situación legal que produce, precisamente, los efectos buscados por los trabajadores y que se resumen en la suspensión total de los trabajadores de una empresa.

El fundamento social de la huelga, es la necesidad de las mayorías obreras, cuya realidad social es indudable para suspender el trabajo en las empresas, como consecuencia de las injusticias del orden jurídico y entre tanto se corrigen. La justicia ordena que todos los hombres sean tratados como iguales y como persona, por lo que el orden jurídico de una empresa, tiene que provenir de la conformidad de la mayoría de las personas que la integran, esto es, de las mayorías obreras y del empresario, y cuando falta el acuerdo, la suspensión de actividades aparece como una solución natural en tanto se encuentra un orden nuevo y justo. (5)

Por lo anterior, se puede afirmar que la huelga no es una finalidad, sino un medio para la realización de los fines e intereses de la clase obrera, es decir, es un medio cuya finalidad es alcanzar un orden jurídico justo. El fin inmediato de la

---

(4) Cfr. J.J. Castorena.- Manual de Derecho, México, 1971. Pág. 924.

(5) Cf. M. de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo, 1967, Op. Cit. Pág. 769.

huelga es ejercer presión sobre los patrones a efecto de que accedan a la creación de un orden jurídico justo, ya que la suspensión de actividades produce a los patrones un daño evidente. El fin mediato de la huelga, es acostumbrar a los trabajadores a la lucha de clases y a la idea de que una huelga general es el camino para transformar el régimen capitalista.

"La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los Derechos e intereses colectivos de trabajadores y patrones". (6)

La huelga para su ejercicio requiere de ciertos requisitos como son:

1).-Un requisito de fondo que es el logro del fin asignado en la Constitución a este movimiento y que consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción y en la armonía de los derechos del trabajo y del capital.

2).- Un requisito de mayoría que es la existencia de una mayoría obrera en favor de la huelga.

3).- Un requisito de forma que es el cumplimiento de ciertas formalidades legales previas a la suspensión de labores.

---

(6) Loc. Cit. Pág. 788.

Además, de los requisitos señalados, la Ley impuso el periodo de pre-huelgas, que es un procedimiento legal encaminado a buscar la conciliación de los intereses en pugna.

Requisitos de fondo. El objeto como el principal de éstos requisitos, se encuentra señalado en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional que a la letra dice: "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". Este equilibrio se logra mediante el establecimiento de normas reguladoras entre los patrones y los trabajadores, es decir, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

La Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional, señala más concretamente los objetivos que vuelven lícitas las huelgas, conteniendo desde luego los lineamientos de la fracción XVIII del mencionado precepto Constitucional y así en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, se establece:

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

11.- Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Ca-

pítulo 111 del Título Séptimo;

111.- Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo 1V del Título Séptimo;

1V.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de Trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

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

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. (7)

Otro de los requisitos que se consideran de fondo, consiste en la existencia de la mayoría obrera como titular del derecho de huelga, es decir, que a partir del concierto de la mitad exista uno más de los trabajadores de la empresa en la que se va a declarar el movimiento de huelga.

La mayoría se integra desde luego con los trabajadores de la negociación, es decir con aquellos que en el momento de plantearse el conflicto se encuentran prestando servicios al patrón, pero, también se integra con los trabajadores que fueron separados por el patrón después de plantearse el conflicto, así como con aquellos trabajadores que se les aplicó la cláusula de

(7) Ley Federal del Trabajo.- 1970. Art. 450

exclusión, si siguen prestando servicios hasta el momento de estallar la huelga. Pero no concurren a integrar la mayoría de trabajadores, aquellos que fueron contratados por el patrón después de planteado el conflicto, ni los que solo poseen frente al empresario una expectativa de derecho.

Requisitos de forma: Entre los requisitos de forma encontramos el pliego de peticiones, que es el escrito que los trabajadores tienen la obligación de hacer para comunicar al patrón, cuáles son sus exigencias y la intención de usar el derecho de huelga en caso de no ser aceptadas por él, expresando también cuál es el objeto concreto de la huelga.

El pliego de peticiones se entregará por duplicado ante la autoridad competente, y el mismo día en que ésta lo reciba, deberá hacer llegar copia del mismo al patrón, para que éste, dentro de un plazo de cuarenta y ocho horas de respuesta al pliego de peticiones, por escrito a la autoridad mencionada, para que ésta a su vez la haga llegar a los trabajadores.

El plazo para el estallamiento de huelga, debe hacerse en el pliego de peticiones y, no podrá ser inferior a seis días; cuando se trata de servicios públicos, el plazo será de diez días como mínimo. (8)

---

(8) Cfr. M. de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajador.- 1967. Op. Cit. Pág. 799.

Una vez satisfechos los requisitos de fondo y de forma, la huelga es declarada legalmente existente, pero se hace necesario verificarlos. Esta verificación se hace, indebidamente, con posterioridad al estallamiento de la huelga, es decir, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su iniciación.

Consideramos, adheriéndonos a la idea de numerosos juristas, que la verificación de los requisitos de fondo y de forma debería hacerse antes del estallamiento de huelga, porque el no hacerlo así, trae como consecuencia el abuso de este derecho, tanto por la parte obrera como por la patronal. Principalmente, porque uno de los efectos del emplazamiento a huelga es el de constituir al patrono en depositario o interventor del centro de trabajo, lo cual aunado a la situación de que el estallamiento de la huelga puede prolongarse por tiempo indefinido, trae como consecuencia la comisión de delitos como podrían ser los de fraude o abuso de confianza por parte del patrón, y por parte de los trabajadores, una amenaza inminente de suspensión de labores por pretensiones que probablemente no sean justas.

Clasificación de la Huelga. La huelga es amparada por la legislación ordinaria cuando su finalidad es lícita, es decir, cuando la suspensión de labores busca el equilibrio entre los diversos factores de la producción, mediante la armonía de los derechos e intereses del capital y el trabajo. Una huelga que no ten-

ga como fin el equilibrio económico o jurídico entre los factores de la producción, será legalmente inexistente y no tendrá, por lo tanto, el carácter de acto jurídico, sino únicamente el de hecho-productor de efectos jurídicos.

Las huelgas son ilícitas, cuando la mayoría de los huelguistas ejercen actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno.

Finalmente, conviene recalcar que la existencia o inexistencia de las huelgas, proviene de las satisfacciones de las formalidades legales en busca del equilibrio entre los factores de la producción. (9)

#### c) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El Contrato Colectivo de Trabajo, es la Institución Central del Derecho Colectivo de Trabajo. Su origen se encuentra en el siglo XIX, después del nacimiento de la asociación profesional. El primer contrato colectivo de trabajo, se celebró en Inglaterra en 1862 para los tejedores de lana.

El Contrato Colectivo de Trabajo es la finalidad suprema del derecho colectivo de trabajo, es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la finalidad de elevar

---

(9)Cfr. A. Trueba Urbina. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. México. 1972. Pág. 371 y sigs.



el nivel de vida de los trabajadores, es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero. Significa la posibilidad de que sean los dos miembros de la relación de trabajo quienes fijen las condiciones a que habrán de quedar sujetos.(10)

El contrato colectivo de trabajo, es el pacto entre una comunidad obrera y una o varias empresas y es posible distinguir dos figuras diversas. El contrato colectivo ordinario, que rige en empresas determinadas y el contrato ley o contrato colectivo obligatorio, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la Industria, bien en todo el país, bien en una región económica o geográfica. (11) Esta clasificación obedece a las necesidades de los trabajadores, es decir, es el resultado de la solidaridad obrera, pues puede ser ordinario en tanto se dicte para una unidad obrera, o puede ser obligatorio en tanto resuelva el mejoramiento de las condiciones de trabajo para una región económica o geográfica.

El contrato colectivo de trabajo, produce ventajas tanto para los patrones como para los trabajadores. Para los trabajadores representa ventajas en tanto mejora las condiciones de trabajo; hace funcionar el principio de igualdad "a tiempo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni naciona

---

(10) Cfr. M. de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo. 1967. Op. Cit. Pág. 265.

(11) Cfr. Loc. Cit. Pág. 467.

lidad" y, permite la creación y organización de servicios sociales en favor de los trabajadores.

Para los patrones, representa ventajas porque al celebrarse el contrato colectivo de trabajo con vigencia de uno o varios años, asegura la paz de la empresa, y el principio de igualdad evita que quieran exigirles mejores condiciones de las pactadas v. el contrato ley ayuda a evitar la concurrencia desleal. -- (12).

Vistas las ventajas que representa el contrato colectivo de trabajo para las partes integrantes de la relación de trabajo, es necesario aclarar que en nuestro derecho y por la parte obrera, únicamente pueden celebrar el contrato colectivo de trabajo, las asociaciones profesionales que cuenten con las mayorías obreras, y por las empresas, es posible que lo celebre un solo patrón o varios obrando aisladamente, o una asociación profesional de patrones.

Para la celebración del contrato colectivo, se requieren determinados elementos de validez que vayan de acuerdo con los principios de orden público del estado, estos requisitos son: La capacidad, la voluntad, la ausencia de vicios en ésta y la licitud en el objeto. Las exigencias formales, de acuerdo con el artículo 390, se justifican por la necesidad de dar a conocer el --

---

(12) Cfr. Loc. Cit Págs. 468 y 469.

contenido del contrato colectivo y consisten únicamente en formular el contrato por escrito, haciendo por lo menos tres ejemplares de él. Dos de ellos, los conservarán cada una de las partes contratantes y el tercero se depositará ante la autoridad respectiva. (13)

Procederemos a hacer el análisis de los elementos de validez mencionados: La capacidad para que la parte obrera pueda -- contratar estriba únicamente en que los trabajadores estén ligados con él o los patrones con quienes pretenden celebrar el contrato colectivo, es decir, que existe una relación individual de trabajo, y también, como ya se mencionó anteriormente se requiere que los trabajadores sean miembros de un sindicato que esté debidamente registrado, ya que éstos son los únicos facultados para celebrar el contrato colectivo, puesto que representan el mayor interés profesional de los obreros. Por otra parte, la capacidad de los patrones, se deriva de la reunión de los requisitos mencionados para los trabajadores que le presten servicios, en virtud de que el patrón tiene obligación de celebrar el contrato colectivo de trabajo con el sindicato que represente los intereses de -- las mayorías obreras. Ambas partes deben acreditar debidamente su personalidad, ya sea por medio de los estatutos, por el acta de -- asamblea que así lo haya acordado ó conforme al derecho común.

Con relación al consentimiento, no es suficiente que és

(13) Cfr. Loc. Cit. Pág. 637.

te se c<sup>o</sup>rtorge por los representantes del sindicato, sino que para la celebración del contrato colectivo, se requiere el consentimiento de la mayoría de sus agremiados, no siendo así con los patrones, ya que la ley les impone la obligación de celebrarlo, de acuerdo con los artículos 450 Fracciones 11 y 111, 387 y 388 de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto al objeto lícito, nos remitiremos al principio de derecho común, es decir, que la ilicitud del objeto de los contratos puede derivarse de una actividad delictuosa o de que de ella, se derive una situación de derecho contraria a una regla imperativa.

La falta de alguno de estos requisitos de validez, como en el derecho común, produce por regla general la inexistencia del contrato. (14)

Por otra parte, y en relación al contenido del contrato colectivo de trabajo, haremos referencia a la doctrina alemana que apoya el maestro Mario de la Cueva y que lo clasifica en la siguiente forma: La envoltura, el elemento obligatorio, el elemento normativo y las cláusulas eventuales ocasionales o accesorias.

La envoltura del contrato colectivo de trabajo son las normas que se refieren a la vida y al imperio de la institución;

---

(14) Cfr. Ibidem.

Las primeras se relacionan con el principio, duración, revisión, y terminación del contrato colectivo; las segundas comprenden el campo de acción del contrato colectivo, o sea, la empresa o empresas en que habrá de regir, a los departamentos de las empresas -- cuando sea celebrado por un sindicato gremial. La envoltura ha de existir en todo contrato colectivo, pero puede no constar expresamente, en este caso, se aplicarán las normas legales, es decir, - que el contrato colectivo de trabajo quedará integrado por los -- mandatos de la Ley. Dispone la Ley en sus artículos 390, 397, 398, 399, 401 y demás aplicables, que el Contrato Colectivo, producirá efectos legales a partir de su depósito ante la junta de Conciliación y Arbitraje, fija también la duración máxima y señala los -- procedimientos de revisión, por tanto, si faltan estos datos en - algún contrato colectivo, están presentes por los mandatos de la - ley. Por otra parte, es obvio que un contrato colectivo carecería de sentido, sino se mencionara la empresa en la que va a regir.

El elemento obligatorio, se desenvuelve en dos grados; Las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato colectivo, y las reglas que fijan las obligaciones concretas a cargo de la asociación nacional obrera frente al empresario y de éste ante aquella. Dentro del primer grupo, se comprenden normas tales como las que preveen la formación de comisiones mixtas de conciliación y arbitraje o fijan las sanciones para la parte que viole las estipulaciones del elemento normativo, las cláusulas de ex

clusión y preferencia sindical y las prohibiciones impuestas al empresario para garantizar la libertad sindical, todas estas cláusulas son la garantía de efectividad del contrato colectivo pues, por ejemplo, las comisiones mixtas mencionadas ayudarán a la conservación de la paz y a la vigencia de la convención y las cláusulas de exclusión, quieren evitar las maniobras encaminadas a disgregar el grupo sindical y a mantener la posibilidad de defensa del interés profesional. Las cláusulas del segundo grupo son derechos y obligaciones que adquieren los autores del contrato colectivo en su carácter de personas jurídicas y son ciertas prestaciones a que se puede obligar al patrono, naturalmente que estos derechos y obligaciones tienen como motivo o causa final el contrato colectivo de trabajo, pero difieren profundamente de las anteriores, como puede verse en los artículos 392, 394, 395 de la Ley Federal del Trabajo.

Las cláusulas del primer grupo, afectan a la vida misma del contrato colectivo, y en consecuencia al interés profesional que representa el sindicato; en tanto las segundas constituyen derechos subjetivos del sindicato, cuya realización o ineficacia no afectan directamente a la comunidad obrera. Esta distinción no es absoluta, pues en último término, las dificultades jurídicas que sufre el sindicato, tendrán que repercutir sobre la comunidad obrera.

El elemento obligatorio es esencial en el contrato co-- .

lectivo, pero no necesita existir en toda su extensión. De los --  
grados en que se desenvuelve, las normas que tratan de asegurar -  
su efectividad, no pueden faltar y si bien es posible que no exis-  
ta cláusula alguna sobre el particular, la Ley supliría la defi--  
ciencia en que incurrieran las partes, de tal manera que el empre-  
sario celebrara un contrato de trabajo en condiciones diversas a-  
lo convenido, podría la asociación profesional obrera, ejercitar-  
las acciones respectivas de cumplimiento y pago de daños y perjui-  
cios. La segunda serie, puede estar reducida al mínimo y es posi-  
ble que las únicas obligaciones contraídas por las partes consis-  
ten en respetar el elemento normativo del contrato colectivo.

El elemento normativo en nuestro contrato colectivo, --  
comprende dos series de cláusulas que pueden denominarse, respec-  
tivamente, condiciones individuales para la prestación de los ser-  
vicios y condiciones colectivas para la prestación de los servi-  
cios. Las dos series persiguen la misma finalidad, obtener mejo-  
res condiciones de trabajo para los obreros, pero son sin embargo  
distintas, la primera de las series está formada por aquellas nor-  
mas que pueden pasar a formar parte del contenido de los contra-  
tos individuales de trabajo, son las normas que fijan la jornada-  
de trabajo, los descansos y vacaciones, los salarios, y en gene-  
ral todas las obligaciones que adquiere el empresario frente a ca-  
da trabajador, y naturalmente las que son a cargo de cada obrero-

y en beneficio del patrón. Las segundas de la serie, están formadas por ciertas obligaciones que contrae el empresario para con la comunidad de trabajadores como la creación de hospitales, campos deportivos, centros de recreación, etc...

Las dos series de normas fijan derechos y obligaciones de los trabajadores y de los empresarios, pero la primera comprende derechos y obligaciones que necesariamente se individualizan, en tanto que la segunda, se refiere a normas que imponen obligaciones al patrón, pero que no se individualizan inmediatamente al acreedor; Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo.

El elemento normativo es esencial en el contrato colectivo, como núcleo que es del mismo, pero es pertinente aclarar -- que la parte realmente esencial es la de condiciones individuales de prestación de los servicios, pues la de condiciones colectivas para la prestación de los servicios podría estar reducida a un mínimo, o faltar.

Las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias son acuerdos - que se celebran en ocasión de un contrato colectivo, pero en realidad, no forman parte de él, pueden referirse a la terminación - de una huelga o para, a la reanudación del trabajo, a la readmisión de trabajadores despedidos, etc...



Después de analizar en estos términos el contenido del contrato colectivo de trabajo, conviene hacer referencia al contenido de la cláusula de exclusión.

La cláusula de exclusión, se encuentra contenida en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, y consiste en el deber del patrón de tener a su servicio, trabajadores pertenecientes al sindicato, de solicitar al sindicato el personal que requiere para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación, o bien boletinarlos, y el deber del sindicato de proporcionar al patrón el personal solicitado dentro de un plazo preestablecido. (15)

Finalmente haremos un breve análisis de la revisión y terminación del contrato colectivo de trabajo.

Cualquiera que sea el término o duración a que se haya sujetao la vigencia de un contrato colectivo de trabajo, o que haya sido celebrado por tiempo indefinido, o para la ejecución de una obra, puede ser revisado a solicitud de cualquiera de las partes, de conformidad con el artículo 397, la institución de la revisión, tiene un doble objeto: Primero, marcar un plazo de seguridad en las relaciones de las partes; durante el cual no puede plantearse el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo; y se-

---

(15) Cfr. A. Trueba Urbina, Op. Cit. Pág. 387.

gundo, dar oportunidad a introducir en el contrato colectivo de trabajo, las estipulaciones que se estimen justas al cabo de un período razonable de dos años, se trata de afinar la Institución, de mejorarla, de que cumpla su objetivo, que lo es el constituir una fórmula variable de convivencia.

La revisión lleva implícitas la idea de unidad y perdurabilidad; de unidad, puesto que el contrato colectivo celebrado es el mismo a pesar de las revisiones que pueda sufrir y de que los términos de todo él, puedan cambiar como consecuencia de esas revisiones; de perdurabilidad, por que está llamado a no desaparecer mientras que perduren las relaciones de trabajo. (16)

De conformidad con el artículo 398, la revisión puede solicitarse: Por el sindicato de trabajadores o por el patrón; por cualquiera de las partes, siempre que represente el 51% de la totalidad de los miembros del sindicato; si el contrato se celebra por varios sindicatos de trabajadores y, por el patrón o cualquiera de los patronos que tenga el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato; si éste es celebrado por varios de ellos, haya sido uno o varios los sindicatos de trabajadores los que contrataron.

La revisión del contrato colectivo, debe plantearse por lo menos, sesenta días antes del vencimiento del contrato, si el-

---

(16) Cfr. J.J. Castorena.- Op. Cit. Pág. 374

plazo de vigencia no es mayor de dos años; y si el contrato es -- por una duración mayor de dos años, sesenta días antes del transcurso de dos años; el mismo plazo si el contrato es por tiempo de terminado o por obra determinada.

La revisión anticipada, en los términos del artículo -- 426 procede cuando aumenta el costo de la vida o existan condicio nes económicas que la justifiquen.

En caso de que no se solicite la revisión del contrato-colectivo de trabajo, se prorrogará por un período igual al de la duración prevista en el mismo o continuará por tiempo indefinido.  
(17)

La terminación del contrato colectivo de trabajo puede presentarse por acuerdo de las partes, por disolución del sindicato titular, por terminación de las relaciones individuales de trabajo, y por ser substituido por el contrato ley.

#### d) REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

El Reglamento Interior de Trabajo, es el inmediato ante cedente del contrato colectivo de trabajo, en virtud de que es -- frecuente encontrar reglas jurídicas en los reglamentos interio res de trabajo que constituyen verdaderas condiciones de trabajo-

---

(17) Cfr. E. Guerrero.- Op. Cit. Pág. 299.

y que corresponden al contrato colectivo, así como también, en este se contienen reglas relativas a la ejecución de los trabajadores propios del reglamento interior de trabajo. Así se explica el porqué en la actualidad, el reglamento interior de trabajo ha perdido importancia a medida que el contrato colectivo de trabajo la va adquiriendo.

Actualmente el reglamento interior de trabajo, tiene -- por objeto establecer las normas a las cuales deberá de sujetarse la ejecución de los trabajos o el desarrollo de los mismos, dentro de una empresa o establecimiento. Anteriormente, eran más amplias las materias que regulaban el reglamento interior de trabajo, ya que comprendía todo lo relativo a las relaciones obrero - patronales, es decir, agotaba lo mismo, las condiciones de trabajo que las medidas de orden técnico y administrativo, así como los procedimientos de ejecución de las labores; situación ésta, que - delimita la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 422, dice que no son materia del reglamento interior de trabajo, las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las em-- presas para ejecución de los trabajos, y en el artículo 423 des-- cribe el contenido del reglamento interior de trabajo de manera - enunciativa.

Horario de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jorna-

da; lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; días y horas fijadas para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo; días y lugares de pago; indicaciones que se crean necesarias para evitar que se realicen riesgos de trabajo o profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente; señalamiento de las labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñarse por las mujeres y los menores de edad; tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades, permisos y licencias; disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación la suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción; y, las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

La formulación del reglamento interior de trabajo se llevará a cabo por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y el patrón, y deberá ajustarse a las disposiciones legales y al contrato colectivo de trabajo, pues de ser contrarias, no producirían ningún efecto legal, asimismo, los reglamentos interiores de trabajo deberán ser dados a conocer al personal en forma individual; para este efecto, los patronos están obligados-

a imprimirlo y fijarlo en los lugares más visibles del establecimiento.

Para que el reglamento interior de trabajo sea obligatorio para los obreros o los patrones del establecimiento de que se trate, se necesita además, de darlo a conocer, depositarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. El depósito debe verificarlo el patrón dentro de los ocho días siguientes a la fecha en que se haya firmado; si no se cumple con esta formalidad, el reglamento interior de trabajo no surtirá efectos para ninguna de las partes.

Los trabajadores de la empresa o el patrón, en cualquier tiempo puede plantear la revisión de reglamento interior de trabajo ante la Junta, si éste no satisface los requisitos del artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo, o si contraviene algún precepto legal. La Junta, una vez solicitada la revisión oírán a los interesados en audiencia que se verificará si se aprueba o nó el reglamento interior de trabajo, si no es aprobado, el órgano encargado de elaborarlos deberá modificar las disposiciones no aprobadas.

e) PUGNAS COLECTIVAS.

Se entiende por conflicto colectivo de trabajo, la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión de

las condiciones generales de trabajo, y la de carácter jurídico - que verse sobre el derecho a la existencia o a la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último caso, se afecten los intereses profesionales que representan los sin dicatos.

De la anterior definición, encontramos que los conflictos colectivos, se dividen en conflictos colectivos económicos y jurídicos; éstos últimos pueden clasificarse de la siguiente mane ra:

1).- Conflictos sobre la vida misma de los grupos profe sionales. La fracción XVI del artículo 123, consigna la libertad de asociación profesional y la eleva a la categoría de derecho de los trabajadores frente a los patronos, cuando los empresarios -- violan este derecho, negándose a reconocer a los grupos obreros, - surge un conflicto colectivo de carácter jurídico y de los más -- graves, porque afectan a la vida de las organizaciones de trabaja dores, poniendo en peligro la estructura del derecho colectivo -- del trabajo; pero no son los únicos conflictos que pueden sur gir: La fracción XVI del artículo 123, garantiza la libertad de - asociación profesional obrera frente al empresario, y en conse--- cuencia, toda intrusión de los patronos en la vida de los sindi catos obreros, puede dar nacimiento a un conflicto colectivo, ---

ejemplo: La formación de un sindicato de paja para enfrentarlo a la organización auténtica, la intromisión en los actos de la directiva sindical y como un caso frecuente, el despido de los líderes obreros y miembros de las directivas, actos todos que tend<sup>en</sup> a impedir la vida normal de las organizaciones obreras.

2).- Conflictos sobre la interpretación de los contratos colectivos. La Ley no habla expresamente de tal género de conflictos, pero nada impide que se ejercite una acción para conseguir la interpretación, en via general, de la cláusula de un contrato colectivo, la interpretación es un antecedente necesario para el cumplimiento del derecho, y cuando la Junta resuelve el cumplimiento en vía general, de un contrato colectivo, forzosamente tiene que plantearse la interpretación de una o más cláusulas.

Lo interesante de estos conflictos, es que permiten comparar el contrato colectivo y la Ley: El inciso f) del artículo 72 de la Constitución, consigna la posibilidad de las leyes interpretativas. Se creó que la misma autoridad que dictaba la ley, debía interpretarla y si la junta puede emitir la sentencia colectiva, equivalente al contrato, puede por vía general fijar su interpretación

3).-Conflictos sobre el cumplimiento del contrato colectivo. Estos pueden versar sobre cualquiera de sus dos elementos:-



Obligatorios y normativas pero precisan algunas diferenciaciones.

El elemento obligatorio, se desenvuelve en dos grados: Las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato colectivo y las reglas que fijan las obligaciones concretas de los autores de la institución; en consecuencia se deduce que únicamente las primeras son de carácter colectivo en virtud de que son -- las que afectan los intereses de la categoría representada por el sindicato, en tanto las segundas son de carácter subjetivo de las asociaciones profesionales, por lo que, obviamente, no dan lugar a una controversia colectiva.

La falta de cumplimiento del elemento normativo del contrato colectivo, puede dar origen a conflictos colectivos con las siguientes diferencias, el elemento normativo comprende dos grandes rubros, las condiciones individuales y las condiciones colectivas de prestación de los servicios, siendo los primeros los que pueden pasar automáticamente a integrar el contenido de los contratos individuales de trabajo, y las segundas, las prestaciones a que se obliga el empresario en beneficio de la comunidad obrera la falta de cumplimiento de estas obligaciones da lugar a conflictos colectivos. En estos está en juego el interés de la colectividad y no el de trabajadores determinados. En cambio las controversias que se motiven en la falta de cumplimiento a prestaciones de carácter individual, dará lugar a conflictos individuales. Con --

las siguientes excepciones: En primer lugar, cuando se trata del incumplimiento en general, es decir, cuando el empresario se niega a transplantar a las relaciones individuales una cláusula del contrato colectivo; en este se estipulan determinados períodos de vacaciones, pero el empresario los desconoce y pretende conceder períodos más reducidos, es indudable que entra en movimiento el interés profesional de la comunidad obrera, porque esta falta total de incumplimiento a las cláusulas de contrato colectivo, implica el desconocimiento del contrato mismo, significa que el empresario niega la vigencia de la institución. El problema deja de ser individual y deviene en asunto general. El segundo caso, es cuando el patrón deja de cumplir sus obligaciones frente a un grupo importante de trabajadores; cierto es que el número no es la característica del conflicto, pero de la misma manera que a la nación importa el progreso de sus núcleos importantes, también interesa a la comunidad obrera la suerte de su núcleo fundamental.

(18)

Los conflictos colectivos económicos, también se pueden clasificar de la siguiente forma:

1) Conflicto para la creación de condiciones generales de trabajo. Estos conflictos supone un campo virgen y únicamente pueden ser planteados por los trabajadores, pues solamente ellos tienen la facultad de iniciar la celebración de un contrato colec-

---

(18) Cfr. Loc. Cit. Págs. 752 y 753.

tivo. En nuestro derecho no pueden crearse normas aplicables a -- los trabajadores de una empresa fuera del contrato colectivo y, -- en consecuencia no podrían los patronos iniciar el procedimiento.

2) Conflictos para las modificaciones de las condiciones generales de trabajo. Estos conflictos, a diferencia de los anteriores, suponen la existencia de un contrato colectivo de trabajo y pueden ser iniciados por los trabajadores o por el empresario.- Esta circunstancia determina que el grupo se divide en dos especies, según la parte que lo promueve, los conflictos que procuran el mejoramiento o la reducción en beneficio o perjuicio de los -- trabajadores de las condiciones de trabajo vigentes.

Los reajustes a su vez, según la experiencia mexicana.- pueden producir un triple efecto, pues es posible que la situa--- ción económica de la empresa, exija la reducción de personal, la disminución de las horas de trabajo o la reducción de los benefi cios que otorgue a los obreros el contrato colectivo (disminución de salarios, descansos, vacaciones). Los reajustes son definiti-- vos o temporales, según las causas que lo determinen sean de natu raleza temporal y es posible pactar el reajuste durante un cierto tiempo o hasta la desaparición de sus causas. Estos reajustes tem porales se ligan con los siguientes:-

3) Conflictos para la suspensión de la vigencia de las condiciones de trabajo. La suspensión del orden jurídico de una em

presa da nacimiento a conflictos colectivos de naturaleza económica, pues implica la suspensión de los trabajos de una empresa; los trabajadores en su totalidad quedan suspendidos y dejan de percibir los salarios y demás prestaciones. La suspensión del orden jurídico puede ser únicamente iniciada por los empresarios, los trabajadores no tienen derecho para solicitar que se suspendan los trabajos en una negociación.

La suspensión es una medida de carácter transitorio y su efecto es suspender temporalmente la vigencia de las relaciones individuales de trabajo.

4) Conflictos para la suspensión de las condiciones de trabajo. Son los que tienen por objeto el cierre definitivo de una empresa, o sea la terminación de los trabajos. Al igual que los anteriores, únicamente puede promoverse por los patronos, pues los trabajadores no pueden exigir que se cierren las empresas. El efecto que producen estos conflictos en caso de tener éxito, es la terminación de las relaciones individuales de trabajo.

La formas de resolver estos conflictos son mediante la lucha social entre los obreros y los empresarios, o por procedimientos jurídicos. En el primer caso se tiene la huelga y los paros, en tanto que en el segundo, existe el tribunal al que pueden o deben concurrir las partes, según que las leyes hayan estableci

do un sistema voluntario u obligatorio de arbitraje. Por supuesto es posible combinar los medios señalados, ejemplo: Puede la legislación autorizar la huelga y organizar sistemas de arbitraje voluntario y han existido legislaciones que combinan la huelga con el arbitraje obligatorio.

C A P I T U L O 1 1 1 .

HISTORIA DEL DESARROLLO DEL DERECHO DE HUELGA EN EUROPA Y MEXICO

- 1) ANTECEDENTES HISTORICOS
- 2) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

## HISTORIA DEL DESARROLLO DEL DERECHO DE HUELGA EN EUROPA Y MEXICO

### A).- ANTECEDENTES HISTORICOS.

En el año de 1303, el Rey Eduardo 1 de Inglaterra, prohibió todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organización de la Industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo, esta prohibición, fué recordada con frecuencia y llegó a formar parte del Common Law. (1)

Prohibiciones semejantes, se encuentran en Francia y -- Alemania, del siglo XV; en adelante.

Vemos también que la Escuela Económica Liberal, no consintió la intervención de fuerzas humanas organizadas en los problemas de la producción. Y al negarse la libertad de coalición, se transformó la huelga en un delito, en los años de la Revolución Francesa, coalición y huelga eran sinónimos, por esta razón el Código Penal de Francia, estableció dos delitos, el de coalición o huelga y el de asociación, se necesitó que transcurriera mucho tiempo para que el Maestro Paul Pic, precisara ese lenguaje.

Sin embargo, no todas las naciones consideraron a la --- huelga como un delito y las legislaciones que aseguraron las libertades de reunión y asociación, tuvieron que tolerar la coalición. Y en contraste con Francia e Inglaterra; Bélgica en Europa-

(1) Cfr. Loc. Cit. Pág. 759.

y los países de América, mantuvieron sin modificación sus códigos penales.

La era de la prohibición de la huelga duró en Inglaterra hasta el año de 1824, en cambio Francia la mantuvo hasta los tiempos de Napoleón III.

Lo que llamaremos la segunda época de la evolución de la huelga, puede denominarse de la tolerancia, claro que no es una sucesión histórica de la anterior, sino solo en aquellos países que habían prohibido la coalición; posteriormente se dejó de considerar a la huelga como un delito, más tampoco se transformó en un derecho de la clase trabajadora. Era considerada la huelga como un derecho de no trabajar, pero este derecho no producía ninguna consecuencia en favor de los trabajadores. (2)

La primera fundamentación jurídica de la huelga, se debe a un Abogado Francés de nombre Berrger, según mención que hace Paul Morrison, en su obra Historia de la Libertad de Asociación y dice: "El Derecho natural, garantiza a todos los hombres, la libertad de trabajo en sus aspectos positivos y negativos, el hombre por tanto, no puede ser obligado a trabajar, y si se hubiere comprometido y faltare a lo pactado, será responsable de los daños y perjuicios que cause, pero no se puede ejercer coacción -

---

(2) Cfr. Loc. Cit. Pág' 760



alguna sobre su persona para obligarlo a trabajar, ni puede ser castigado, por negarse a cumplir un contrato". (3) y seguía diciendo Berrger: "Lo que puede hacer una persona, pueden hacerlo diez o cien, y no se entiende la razón de que la falta concomitante así en contratos de trabajo, transforme el hecho en un delito". (4)

Más tarde se encontraron otros argumentos. La escuela económica liberal, sostuvo que el Estado no debería intervenir en la vida económica de la sociedad, y ese mismo principio, debería aplicarse a la organización de las fuerzas económicas y a las luchas que entablaron para obtener la composición de sus intereses el Estado dejaría a los factores de la producción, capital y trabajo, que resolvieran directamente sus problemas, a condición de que no ejecutaran acto delictivo alguno. Era pues el principio de la libertad de la economía frente al Estado.

Al producirse la falta, esto es, el incumplimiento del contrato. los trabajadores daban causa para su rescisión, y el empresario a partir de ese momento daba por concluido el contrato.

La huelga seguía considerándose únicamente como el derecho de no trabajar, pero no traía consigo la facultad, ni siquiera la posibilidad de suspender las labores de una negociación.

---

(3) M. de la Cueva, -Derecho Mexicano del Trabajo. 1961.Op. Cit.

Pág' 242

(4) Ibidem.

El Derecho Individualista del siglo XIX, no alcanzó a entender que la huelga es un derecho colectivo, por este motivo siguió existiendo la huelga como un derecho de cada trabajador.

Lo que podríamos llamar la tercera época en la evolución de la huelga es: "La lucha por la conquista del derecho de huelga". (5)

Se debe esta conquista al esfuerzo de los trabajadores-Ingleses al haber conseguido, que la presión ejercida sobre los trabajadores para declarar o mantener una huelga fuera lícita, en tanto no constituyera un delito especial. Así en el año de 1859, en Inglaterra, se dicta una Ley penal (Molestation of Workmen Act), la que suavizó las asperezas de la antigua legislación penal.

Según relata la Oficina Internacional del Trabajo, en el año de 1872, el Juez Eshar, en un proceso llevado contra los obreros de la fábrica de gas, sentenció al trabajador Bum, debido a la agitación producida por este motivo, el Parlamento se vió obligado a dictar la Ley de agosto de 1875. (6)

Dentro del mismo derecho Inglés, la Ley de 1906, declaró la irresponsabilidad de las Trade-Unions por las huelgas en --

---

(5) M. de la Cueva.-Derecho Mexicano del Trabajo. 1967. Pág. 761

(6) Cfr. Loc. Cit. Pág. 762.

que participaron, este precepto fué reformado en el año de 1927.

Lo más importante de estas medidas y otras en diversos países, es el esfuerzo de los obreros por hacer respetar el derecho de huelga y transformarlo en un derecho positivo, porque era inútil que de mil trabajadores de una empresa, una parte suspendiera sus labores, pues la empresa podría contratar trabajadores libres o continuar trabajando con los no huelguistas: Pero si --- esos huelguistas podían ejercer presión sin violencia, era posible que la empresa suspendiera sus actividades.

En los Estados Unidos, independientemente del esfuerzo para convencer a los trabajadores, tienen éstos, costumbres de -- formar cordones alrededor de las fábricas, para impedir la entrada de los obreros disidentes. Cuando la ley permitió estos actos, el derecho de huelga adquirió un tinte positivo.

Sin embargo, ninguna legislación europea, ni tampoco -- los Estados Unidos, habían negado el derecho del empresario para que la fuerza pública proteja su establecimiento y garantice el -- trabajo de los obreros no huelguistas. (7).

La etapa final de la huelga, es cuando se le considera -- como un derecho colectivo de los trabajadores. La huelga adquirió

(7) Cfr. E. Guerrero.- Op. Cit. Pág. 328.

una situación jurídica debidamente protegida y entro a formar parte del derecho colectivo del trabajo. El trascendental paso se dió en la Constitución Mexicana de 5 de Febrero de 1917.

Antes de proseguir, es necesario hacer una panorámica - histórica del desarrollo del derecho de huelga en México y desgraciadamente al desconocer muchas etapas precolombianas, empezaremos en la época colonial. El descubrimiento del nuevo continente, fué de gran trascendencia en el orden jurídico-económico, político y social, biológicamente se originó la formación de un nuevo tipo humano. con la fusión del europeo y el nativo.

Al descubrimiento le siguieron, lógicamente la conquista y la colonización, el vasallaje y la tiranía, la opresión e injusticia con el señuelo de incorporar al indio a la civilización occidental, pero todo esto no era mas que para someterlo a un estado de servidumbre.

Hubo actos muy importantes durante la conquista, por -- ejemplo; Cortés formó el primer ayuntamiento que era la Villa Rica de la Veracruz, éste fué el punto de partida para independizarse del Gobierno de Cuba, y formar un gran País, la Nueva España.

A esto, siguieron sus célebres ordenanzas, que significan el imperio de la "Tasa" del monopolio y de muchos absurdos --

económicos, pero también curiosamente expidió la ordenanza del -- gremio para el menestral que no habría su taller; organizó la encomienda, el repartimiento de indios y el cobro de tributos a éstos como derecho concedido por merced real a los Beneméritos de las Indias. Estas medidas fueron reprobadas por Carlos V, en sus instrucciones de 26 de Junio de 1523, pero la voluntad del Rey no se cumplió.

El conquistador Hernán Cortés, proclama en 1524 sus ordenanzas especiales sobre vendedores y para el uso que los encomenderos podían hacer de los indios y de sus encomiendas. "Estas Ordenanzas complementaban las de Carlos V, constituyendo el primer reglamento de trabajo en el Nuevo Continente". (8)

Las primeras industrias en la Nueva España, fueron organizadas por Hernán Cortés; construcción de armas, fábricas de pólvora, combinaciones químicas con el salitre, ganadería, trabajo en las minas, agricultura, establecimiento de ingenios azucareros en Veracruz y Tlaltenalco, y otras industrias de primera necesidad, todo esto fundamental y esencial para la defensa, la paz y el establecimiento de la Nueva España.

La encomienda se arraigó en la Nueva España, gracias al estado semifeudal en que se encontraban los Aztecas.

(8) Cfr. J. J. Castorena.- Tratado de Derecho Obrero, México, 1952, Págs. 84 y Sigs.

La Industria Manufacturera, se estableció sobre bases gremialistas. Cada gremio tenía sus ordenanzas específicas, hechas o aprobadas por los Virreyes y existía un juez especial encargado de velar por el exacto cumplimiento de las mismas.

El primer gremio, fué de bordadoras, constituido en el año de 1546, en época del Virrey Antonio de Mendoza.

Otra de las formas en que se bosqueja la etapa manufacturera en la Nueva España, es el obraje, que si bien es cierto -- que no contaba con los mismos privilegios del gremio, fué el embrión que al desarrollarse habría de dar nacimiento a la fábrica contemporánea.

Reales Cédulas, a partir del 9 de octubre de 1545 a --- 1680 estorbaron el desenvolvimiento del obraje, pero éstas fueron muy justas, en cuanto se refiere a protección de los indios.

La historia del trabajo en México, arranca de la encomienda que era el instrumento suministrador de servicios personales y se desenvuelve en dos instituciones de características económicas: El Taller Artesano y el Obraje Capitalista. (9)

Débito al gran desajuste entre patrones y trabajadores-

---

(9) Cfr. J.J. Castorena.- Manuel de Derecho Obrero.- Op. Cit. -- Pág. 40.

hubo hechos evidentes de profundo descontento, actos de defensa - común con paralización del trabajo y en algunos casos demostraciones de fuerza que culminaba en derramamiento de sangre, alentaron la rebeldía de los obreros.

Uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo de que se tiene conocimiento, data del 4 de julio de 1582, - según el musicógrafo Gabriel Saldivar, quien después de referirse a diversas rebeldías de los trabajadores originadas por bajos salarios y malos tratos, relata una típica huelga en la Catedral - Metropolitana de México, contra el Cabildo a finales del siglo de la conquista. El Cabildo, cuando revisó las cuentas de la Hacenduría Metropolitana, estimó que los salarios de cantores y ministriles, eran muy altos y acordó reducirlos, se les notificó a los afectados (el maestro de capilla, el racionero, el canónigo, el -- cura, etc....), y otros ministriles; el cuatro de julio de 1582, - se dieron por despedidos a los seis cantores, reservándose la determinación para los ministriles días después, pero desde ese momento, quedó la Catedral sin canto y sin música.

El día 10 de ese mismo mes los ministriles abandonaron el trabajo como indudable manifestación solidaria. La suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto de ese mismo año, -- fecha en que intervinieron las altas autoridades eclesiásticas y - solucionaron el conflicto mediante el pago de los sueldos dejados

de percibir durante el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales. Otro suceso que revela la defensa colectiva con suspensión del trabajo, fué el amotinamiento de obreros en las Minas de Real del Monte. También aparecen brotes de -- protesta en las grandes fábricas del Estado denominadas Estancos, como la protesta de los obreros del Gran Estanco de tabacos en el año de 1686. (10)

Al iniciar Don Miguel Hidalgo y Costilla, la guerra de Independencia, en una breve pausa, en la Ciudad de Guadalajara, - en la lucha, el Generalísimo de América, expidió el trascendental Decreto de 6 de diciembre de 1810, aboliendo la esclavitud.

La investidura legal de la guerra de Independencia, se manifiesta en la instalación del Congreso de Chilpancingo, este - primer gran congreso mexicano organizado por Morelos, formuló la declaración de Independencia en noviembre de 1813 y expidió la -- Constitución de 1814, génesis del derecho político Mexicano.

En la Constitución de 1814, no se consagró expresamente la libertad de trabajo, sino la libertad de industria, con el --- propósito de integrar la industria nacional.

Posteriormente se expidió la constitución de 1824, cuyas

---

(10) Cfr. J.J. Castorena'- Tratado de Derecho Obrero.- Op. Cit.



bases filosóficas se fundamentaron en el Contrato Social de Juan Jacobo Rousseau, en la Declaración de los Derechos y en la Constitución de Cádiz.

Las Leyes Constitucionales de 1836, en su artículo 40.- establecieron que los mexicanos gozarían de todos los derechos civiles.

Las bases orgánicas de 12 de junio de 1843, sobre organización política de la República Mexicana, en el artículo 90. -- Fracción XIII al garantizar el derecho de propiedad, a su vez protege "el ejercicio de una profesión o industria que le hubiere garantizado la ley a los habitantes de la República." (11)

El estatuto orgánico provisional de la República Mexicana, expedido por Don Ignacio Comonfort, Presidente sustituto de la República el 15 de mayo de 1856, contenía los preceptos sobre libertad, decía en su artículo 62. "Todo habitante de la República Mexicana, tiene libertad para emplear su trabajo o profesión honesta que mejor le pareciere, sometiéndose a las disposiciones generales que las leyes establezcan, para asegurar el buen servicio." (12)

Este precepto y otros contenidos en la Ley Constitucio-

(11) M. de la Cueva.- Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Op. -- Cit. Pág. 40

(12) Ibidem.

nal de 15 de Diciembre de 1835, y en la propia acta, constituyen los originarios derechos individuales, reconocidos en las leyes fundamentales en que se inspiraron los legisladores de 1857, para perfeccionar el inventario de los Derechos del Hombre, así como la fórmula del Juicio de Amparo, contenida en el acta de reforma de 1847.

En 1857 se expidió la Constitución que por primera vez en México, consagró expresamente la Libertad de Trabajo. (13)

La guerra de tres años, lucha entre conservadores y liberales, una de las más trágicas de nuestra historia, y la intervención francesa, que culminaron con el fusilamiento del Archiduque de Maximiliano de Habsburgo y con la derrota definitiva del Partido Conservador (que le ofreció al Archiduque la Corona de un Imperio) que el pueblo mexicano combatió arduamente, Don Benito Juárez, salvó a la República y consumó lo que podríamos llamar nuestra segunda independencia.

Durante el régimen Porfirista, se aseguró la paz por -- más de treinta años y así progresó la economía del país: Nuevas inversiones en la industria minera, construcción de ferrocarriles, -desenvolvimiento de la industria manufacturera, desarrollo del comercio, creación de bancos, embellecimiento de las Ciudades, etc. En esta época, se formó la alta burguesía y los grandes latifun--

---

(13) Ibidem.

dios, indudable es que el progreso del país fué evidente por el desenvolvimiento de las industrias, aún cuando éstas hubieren sido fomentadas con capitales extranjeros, pero la condición económica y social de los campesinos y de los obreros, no evolucionó, - pues persistieron los salarios bajos y la explotación del proleta riado.

El artículo 90. de la Constitución de 1857, protegía -- las libertades de reunión o asociación y al amparo de un precepto similar en las Constituciones de Norte América, Bélgica y España, pudo vivir la asociación profesional.

Cabe decir, que el precepto 925 del Código Penal de Martínez de Castro, vigente desde abril de 1872, decía: "Se impon--- drán de ocho a tres meses de arresto y multa de \$25.00 a \$500.00- a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier otro - modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que su-- ban o bajen los salarios o jornal de los operarios y de impedir - el libre comercio de la industria y el trabajo". (14)

El precepto no prohibía ni sancionaba las huelgas, sino ciertos actos violentos que podían acompañarlas.

José María Lozano, en su Tratado los Derechos del Hom-- bre al comentar este precepto concluye citando la jurisprudencia-

---

(14) Cfr. N. de Buen Lozano.- OP. Cit. Págs. 277 y 278.

de la Suprema Corte.

"Así es que, la Suprema Corte de Justicia, en sus ejecutorias de 17 de mayo, 7 de septiembre de 1854 (semanario judicial, Tomo VI, Pág. 168 y 616) y últimamente en su sentencia de 24 de julio de 1870, ha concedido el Amparo de la justicia de la Unión, a personas que rehusaban a continuar prestando los servicios estipulados en favor de otras y a cuya prestación, habían sido condenadas, por la autoridad judicial, con fundamento en la costumbre que aún se observa en varios estados, entre ellos los de Tabasco y Sonora, en donde han pasado los casos a que las citadas ejecutorias se refieren". (15)

Las relaciones obrero-patronales, sin embargo, no fueron más tranquilas que en otros países, los conflictos huelguísticos importantes fueron violentamente sofocados, los casos más dolorosos fueron las huelgas de Cananea y Río Blanco.

Durante el régimen Porfirista, tanto el movimiento obrero en México, como la propagación de ideas socialistas tuvieron un serio renacimiento. En 1875 y años venideros, surgió con mayor ímpetu el movimiento obrero en México, llegando noticias del mismo a los socialistas europeos, y con esto eran dados los primeros pasos para establecer relaciones más estrechas con ellos, creando

---

(15) M. de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo. 1967. Op. Cit. Pág. 763.

las condiciones para reunir el primer Congreso obrero en México - (5 de marzo de 1876, quedando fundada la Gran Confederación de -- Asociaciones de los Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos- que, sin tener programa definitivo,, debido a sus numerosas y --- constantes complacencias tanto con los hombres del poder como con los políticos de segunda categoría, si logró esparcir el princi-- pio de unión, y así se crean diversos organismos obreros como los primeros gremios ferrocarrileros en el año de 1890 con la funda-- ción de "Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos". - luego la Unión de Mecánicos, la "Sociedad de Hermanos Caldereros- Mexicanos".

En el tiempo de la Revolución Maderista, renació el movimiento obrero: En 1911, se constituyó la "Confederación Tipográfica de México" y el "Comité Organizador de la Confederación Nacional de Trabajadores" en 1912, se estableció la "Casa del Obrero Mundial" y posteriormente "La Unión Minera Mexicana".

La importancia del movimiento asociacionista profesional, hizo que el Presidente Madero, creara el Departamento de trabajo y una Liga Obrera anexa al propio departamento,, que entonces dependía de la Secretaría de fomento.

En una manifestación organizada por la Casa del Obrero Mundial, en el año de 1913 y con objeto de conmemorar el primero-

de mayo, se exigió la jornada máxima de ocho horas y el descanso dominical, desafiando así al usurpador Victoriano Huerta, quien ordenó la clausura del gran órgano de los trabajadores mexicanos el 27 de mayo de 1914. (16)

Es importante resaltar que en el año de 1905, en San Luis Missouri, los Flores Magón Praxedis G. Guerrero, Juan Manuel Sarabia, Librado Rivera, Anselmo Figueroa y otros; constituyen la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano; y el primero de julio del propio año, lanzan un manifiesto a la Nación Mexicana y el programa de dicho partido.

La ideología proletaria del Partido Liberal Mexicano, fué sugerida por dos obreros del mineral de Cananea; Manuel M. Diéguez y Estéban B. Calderón y por el esforzado luchador Ricardo Flores Magón: Los postulados fundamentales del Título Capital y Trabajo, están concebidos en los términos siguientes: Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo.

Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo, los patronos no hurten la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.

---

(16) Cfr. N. de Buen Lozano.- Op. Cit. Pág. 293.

Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

Obligar a los dueños de minas, fábrica, talleres, etc.. a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades, y en los lugares de peligro que se preste seguridad a la vida de los operarios.

Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza de éstos, exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidente de trabajo.

Declarar nulos los adeudos de los jornaleros de campo para con los amos.

Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen a los trabajadores de cualquier modo que no sea dinero en efectivo.

Prohibir y castigar al que le imponga multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o que se retarde el pago de la raya por más de una semana, o que se nie---

guen al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado, suprimir las tiendas de raya.

Obligar a las empresas o negociaciones que no acepten - entre sus empleados o trabajadores, sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso, que los trabajos de la misma clase, se paguen peor al mexicano que al extranjero o que a los mexicanos se les pague en otra forma.

Hacer obligatorio el descanso dominical. (17)

Llamará la atención que en este Manifiesto del Partido Liberal Mexicano, no aparezca el Derecho de Huelga, como anhelo de la clase obrera, pero es que la dictadura Porfirista, toleraba las huelgas, no combatía el desarrollo de las mismas, los trabajadores ejercían, aún que sin éxito, la coalición y la huelga.

Al declinar la plenitud de la dictadura los movimientos huelguistas de trascendencia como los de Cananea y Río Blanco, se reprimieron con crueldad, porque la organización sindical obrera minaba la solidez del régimen Porfirista.

Al usurpar el Poder Victoriano Huerta, ordenó el asesinato del Presidente Madero y del Vicepresidente Pino Suárez.

---

(17) Cfr. A. Trueba.- Op. Cit. Pág. 3 y sigs.



El Gobernador del Estado de Coahuila, Don Venustiano Carranza, desconoció el Gobierno del General Huerta y se lanzó al campo revolucionario. Formulando "El Plan de Guadalupe", este movimiento jefaturado por Carranza, es conocido como la Revolución Constitucional.

La Revolución Constitucionalista se convirtió en una revolución social a fin de obtener el bienestar y progreso del Pueblo Mexicano, y el hecho muy significativo de convocar a un Congreso Constituyente, que convirtiera en un mandato jurídico las promesas de la revolución. (18)

Durante el Gobierno Constitucionalista, se realizaron las siguientes huelgas: La de la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, la de Tranviarios de Guadalajara, Jal., la de Mineros de Oro del Estado de México y otras que motivaron una violencia ofensiva de Don Venustiano Carranza, contra sus aliados, los trabajadores. Pero la que más exacerbó al primer Jefe, fué la que privó a la Capital de Luz y Fuerza Electrica, tráfico y periódicos, esta huelga fué reprimida en forma tan odiosa como ocurrió en las postrimerías de la dictadura Porfirista, los líderes de los trabajadores, fueron encarcelados y sujetos a consejo de guerra.

El primero de agosto de 1916, Carranza expide un Decre-

---

(18) Cfr. Loc. Cit. Pág. 22 y 23.

to sancionando a los huelguistas con pena de muerte, se persiguió --  
después la huelga como acto de insubordinación y se pretendió revivir, sin --  
conseguirlo, la vigencia del artículo 225 del Código Penal deroga--  
do por el pueblo obrero en su sentido de no aplicación. (19)

En el período preconstitucional, el General Salvador --  
Alvarado, Jefe del Cuerpo del Ejército del Sureste, Gobernador y --  
Comandante Militar del Estado de Yucatán expidió el 11 de diciem--  
bre de 1915, la Ley del Trabajo del Estado, siendo la primera que  
consigna el Derecho de Huelga en la República, y en la parte no--  
correspondiente de su texto, dice: "Y por lo que también consigna --  
francamente en la legislación del trabajo, el derecho de huelga --  
sancionado en todas las leyes europeas de reforma social, se con--  
cede a los obreros la facultad de interrumpir su trabajo para for--  
zar la aceptación de sus demandas". (20)

En el artículo 120 de la citada Ley, se consigna la ---  
huelga y el paro de obreros, así como el paro de patrones.

En el artículo 121, sancionaba la violencia de las huel--  
gas.

Desde la Independencia, México, vivió el período de la--  
tolerancia y gracias a los principios admitidos en la Constitu---

---

(19) Cfr. N. de Buen Lozano.- Op. Cit. Pág. 299.

(20) Cfr. A. Trueba Urbina.- Op. Cit. Págs. 27 y 28.

ción de Cádiz, las libertades de reunión y asociación, no fueron negados. Vemos también que el argumento del Abogado Berrger, coincidía con el espíritu del artículo 5o. de la Constitución de 1857 y que se refería a que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento.

Otra Ley muy importante en materia laboral, es la famosa Ley de Cándido Aguilar del Estado de Veracruz. (21)

Posteriormente y para tratar de restablecer la paz en el país, y a sugerencia de varios colaboradores de Carranza y entre éstos, cabe mencionar a Félix Palavicini, se convocó a un Congreso Constituyente por el señor Carranza, que era el encargado del Poder Ejecutivo de la Unión, para el 19 de septiembre de 1916 el cual inició sus labores en la Histórica Ciudad de Queretaro el 21 de noviembre del mismo año.

Los que redactaron el proyecto de la nueva constitución no se despojaron de la tradición constitucionalista, pues el proyecto respetaba la estructura clásica de las constituciones de las épocas y a la vez incorporaron las promesas sociales de la revolución de 1913.

La libertad de trabajo fué ratificada por estos constituyentes pero al iniciarse la discusión del artículo 5o. se reve-

---

(21) Cfr. Loc. Cit. Pág. 26.

lo el contenido social de la revolución, los constituyentes aspiraban no solo a establecer un régimen de garantías individuales, sino algo superior, establecer garantías para una clase social, LA CLASE TRABAJADORA.

El origen del artículo 123, se encuentra en el dictamen del artículo 50. que adicionaba este precepto con las siguientes garantías; jornada máxima ocho horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres, contenía también estos preceptos de igual salario para igual trabajo, derecho e indemnización por accidentes profesionales etc., todo esto contenido en las iniciativas de los Diputados Jara, Aguilar y Góngora y decían que debía incluirse como normas en el Código Obrero, que viera el Congreso de la Unión en uso de la facultad que le otorge la fracción XX del artículo 72 del proyecto de Constitución.

Esta iniciativa además de consignar el derecho de huelga en realidad no tenía cabida en el capítulo de "Garantías individuales", pues su propósito no solo era proteger a la persona obrera, sino a la clase trabajadora.

Después de violentas discusiones en las que sobresalieron los Diputados Luis Manuel Rojas, Pastor Roaux, Macías, De los Ríos, se nombró a una comisión integrada por los siguientes diputados: Pastor Roaux, Macías, De los Ríos y el Licenciado y -

General José Inocente Lugo (a la sazón Jefe de la Dirección del Trabajo de la Secretaría de Fomento). (22)

En enero de 1917, se dió a conocer por la comisión encargada, el proyecto del capítulo "Trabajo y Previsión Social" que habría de convertirse en el artículo 123 Constitucional

La comisión expresó en su dictamen, en torno a la huelga lo siguiente: "Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción en lugar de emplear los términos "Capital y Trabajo" que aparecen en la fracción XV111. Nos parece conveniente especificar también, los casos en que puede considerarse lícita una huelga".

Y concluyó proponiendo las siguientes disposiciones:

"Las leyes reconocerán como derechos de los obreros y patronos las huelgas y los paros".

Corresponde a los Constituyentes de Querétaro de 1917, ser los creadores del Derecho de Asociación Profesional y del Derecho Constitucional de huelga, es así como abrieron sin quererlo una brecha en el Derecho Constitucional, consagrando el primer --

---

(22) Cfr. Loc. Cit. Pag. 31.

o de constitución con "Garantías Sociales" y eso basta para --  
e la posteridad les otorgue un justo y cálido homenaje por su -  
gnífica obra. (23)

Al vocablo huelga, se le ha dado mayor extensión de la  
pida, y así vemos que es usual hablar de huelgas de estudiantes  
huelgas de causantes de impuesto, etc... jurídicamente hablan  
, no puede haber este tipo de huelgas, ya que el campo de ac---  
ón de la huelga, se circunscribe a la relación obrero patronal;  
l relación no existe respecto de los estudiantes ni en otros --  
ctores de la población.

Como contrapartida natural de la huelga, ha existido el  
ro patronal; que consiste en que el patrón, a su vez paraliza -  
negociación y cierra sus puertas para presionar a los trabajado--  
s a fin de que desistan de alguna petición que el empresario --  
ague improcedente, o acepten una medida que les haya propuesto-  
e considerarla justa o conveniente. (24)

Después de la promulgación de la Constitución de 1917,  
la cual se consagró como garantía constitucional del derecho -  
los trabajadores, la huelga, los Estados de la República legis  
con también sobre derecho laboral como en Aguascalientes con su  
y de 6 de marzo de 1928, en que se tenía a la huelga como dere-

3) Cfr. Loc. Cit. Pág. 95.

4) Cfr. E. Guerrero.- Op. Cit. Pág. 326.

cho de los trabajadores y a los paros como derecho de los patronos en Coahuila, según la Legislación de 1920, se consagraban también las huelgas y los paros.

En el Distrito Federal, se estableció lo siguiente: Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al Ejecutivo, para incautarse de los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dentro del Distrito Federal.

En el Estado de Guanajuato, según la Ley Minera de 10 de septiembre de 1924, se consignaban las huelgas y los paros. En Nuevo León, existía la Ley Constitucional que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales del 24 de enero de 1924, contenían también las huelgas y los paros.

Según la "Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca" del 21 de marzo de 1926, consagraba la huelga y los paros y decía a la letra en el artículo 228: "Huelga es la acción colectiva de los trabajadores que mediante la suspensión temporal de sus labores habituales, tiene por fin equilibrar los diversos factores de producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos a los patronos. La huelga no da por concluído el Contrato de Trabajo". Y en su artículo 240, decía: "Paro es la suspensión total o parcial de las labores, impuesta temporalmente por

el patrono, cuando la producción no resulta costeable. Por el paro, no debe entenderse rescindido el contrato de trabajo". (25)

B).- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Por reforma Constitucional de 21 de agosto de 1929, se le otorga al Congreso de la Unión, la facultad exclusiva para legislar en materia de trabajo, para de esta forma unificar la legislación laboral, y poder expedir la Ley reglamentaria del Artículo 123 Constitucional.

El proyecto de Código Federal del Trabajo redactado durante el gobierno de Don Emilio Portes Gil, reprodujo el texto -- Constitucional sobre huelga y consignó el arbitraje obligatorio o semiobligatorio si se quiere, ya que se encomendaba a la Junta de Conciliación y Arbitraje, la facultad de decidir el conflicto en cuanto al fondo, haciendo la excepción de libertad que tenían las partes de no someterse al arbitraje en cuyo caso se daban por terminados los contratos de trabajo y, si la negativa era el patrón, se le condenaba al pago de las indemnizaciones correspondientes por responsabilidad del conflicto.

El citado proyecto de Portes Gil, lo combatieron patronos y trabajadores por lo que al presentarse al Congreso de la --

---

(25) Cfr. Loc. Cit. Pág. 330.



Unión, provocó muchas críticas que ocasionaron que fuera retirado.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria y Comercio y trabajadores, elaboró un nuevo Proyecto, el cual fué enviado al Congreso de la Unión, por el entonces Presidente de la República, Don Pascual Ortíz Rubio. Este proyecto con algunas modificaciones, fué aprobado por el Congreso de la Unión y se promulgó el 18 de agosto de 1931, con la denominación de Ley Federal del Trabajo. (26)

En relación con las huelgas, en la exposición de motivos se dijo entre otras cosas: "Nuestra Constitución estableció un medio jurídico para resolver los conflictos económicos al crear las juntas de Conciliación y Arbitraje. En todo caso, puesto que existe en nuestra legislación un medio jurídico para resolver los conflictos industriales, la huelga, debe estimarse como un recurso subsidiario admisible solo en aquellos casos en que la Constitución, la ha autorizado expresamente", en el proyecto, se reconoce de acuerdo con la teoría imperante, que la huelga no rompe, sino que solo suspende el contrato de trabajo. Una vez reconocido el Conflicto, el patrono queda obligado a recibir a sus trabajadores, que no pierden los derechos adquiridos al amparo de sus contratos. A su vez los trabajadores quedan obligados a proseguir aquellos trabajos que son indispensables para la seguridad de los talleres o para que sea posible la reanudación de los tra-

---

(26) Cfr. N. de Buen Lozano.- Op. Cit. Pág. 338.

bajos al terminar el conflicto.

"Las huelgas serán consideradas ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejerzan actos violentos contra las personas o las propiedades, y en caso de guerra cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependan del gobierno!"

"La huelga para ser un acto no solamente lícito, desde el punto de vista de la Legislación, sino autorizado y protegido como un derecho por las autoridades, debe tener por fin exclusivo el armonizar los intereses del trabajador y del patrón, haber sido declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, cumpliendo los requisitos de forma establecidos en la Ley y no violar los pactos establecidos en el Contrato Colectivo."

"Si el movimiento no reúne estos requisitos, será una suspensión ilícita del trabajo, y las juntas de Conciliación y Arbitraje, están facultadas para imponer sanciones civiles y para obligar a los trabajadores, bajo pena de dar por terminados los contratos de trabajo, a que reanuden sus labores". (27)

Según el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 fracción 1, que dice: La huelga debe tener por objeto:

1.- Conseguir el equilibrio sobre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del

(27) E. Guerrero.- Op. Cit. Págs. 330 y 331.

capital.

Esta fracción 1, transcrita coincide con el texto de la fracción XV111 del artículo 123 Constitucional, en su contenido - y en su texto, debiendo en primer término definirse que debe entenderse por factores de la producción, pues en los numerosos conflictos de huelga, no ha faltado ocasión en que la representación sindical pretenda objetar el sentido que clásicamente se ha venido dando a esta expresión como referida a capital y trabajo. Independientemente de las discusiones doctrinales que al respecto - puedan hacerse, creemos que los dos factores de la producción de que se trata, son capital y trabajo.

Surge sin embargo, una cuestión que no se puede pasar - por alto: Los factores de la producción en términos generales, -- son el capital y el trabajo, expresados de manera generica; pero la huelga es un fenómeno concreto que ocurre dentro de una empresa y entonces es necesario concretar aquella generalidad, para -- sostener que los factores de la producción, capital y trabajo, es -- tán representados en cada caso por determinado patrón y por los - trabajadores que laboran a su servicio. Esta tesis, ha sido también sostenida por nuestros tribunales y a ella se refiere el Dr. - Mario de la Cueva, cuando dice: "La Jurisprudencia de la Junta -- Federal de Conciliación y Arbitraje, formula la distinción que -- presentamos y concluye que en términos generales, la huelga es --

procedente cuando obedece a desequilibrio sobre los trabajadores y su patrono y no cuando el desequilibrio es general".

La tesis de la Junta fué sostenida en ocasión de huelgas provocadas por el alza de precios en los artículos de consumo y se inició en el laudo de 21 de julio de 1937, la huelga contra -- las compañías de Electricidad de Mérida, S.A. (28)

El señor Licenciado Alfonso Guzmán Naira, Expresidente de la H. SUPREMA Corte de Justicia de la Nación, en declaraciones que formuló en carta enviada al Periódico el Universal, el 6 de octubre de 1948, cuando desempeñaba el puesto de Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sostiene también este punto: "La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, invariablemente ha interpretado el equilibrio a que se hace referencia, es el que debe existir entre una empresa determinada y sus obreros y no entre éstos y las condiciones generales de la vida en el país, en un momento dado".

"En otros términos, si por virtud de un contrato colectivo de trabajo, una empresa obtiene grandes utilidades, la constitución y la ley prescriben que los derechos del capital y del trabajo se armonicen en relación con una situación de excesivas ganancias, pero ni la constitución ni la ley establecen que donde no hay posibilidad alguna de aumento de salario, por no permitir--  
(28) Cfr. Loc. Cit. Págs. 334 y 335.

lo las utilidades de la empresa, o exista el caso contrario, éstos deban aumentarse, por la sola razón de que exista un encarecimiento general del costo de la vida o por una disminución del poder adquisitivo de la moneda. Esa interpretación de la Ley, no es de hoy, ha nacido de la larga experiencia que tienen los Tribunales del Trabajo, por tanto no he impuesto yo, ahora, ninguna modalidad, únicamente me he limitado a seguir la ruta trazada firmemente por esta Junta y por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en multitud de ejecutorias, porque tanto jurídica como económicamente, la tesis es correcta. Todavía hay otra cosa -- cuando un desequilibrio es general, afecta tanto a los industriales, como a los trabajadores y, en consecuencia, estos no pueden fundar la petición de aumento de salarios, apoyándose únicamente en dichas circunstancias, porque se desentienden del factor esencial que señala la Ley como causa para ir a la Huelga o a un Conflicto de Orden Económico". (29)

Algún autor combate esta tesis pretendiendo que cuando se elevan los precios de las subsistencias indudablemente se desequilibra el factor trabajo; pero creemos que al razonar en esa forma se olvida de que la huelga es un hecho relacionado con una empresa determinada, no es la huelga de todos los trabajadores -- del país, contra todos los patronos; pero ni aún ese caso procedería, puesto que como lo indica el Licenciado Guzmán Neira, en los párrafos de la carta que transcribimos, hay una serie de factores

---

(29) Cfr. Loc. Cit. Pág. 336.

que contribuyen a elevar el costo de la vida y estos factores tanto afectan a los trabajadores como a los industriales.

Si reflexionamos, por ejemplo, en lo que significa la devaluación de la moneda, encontramos que el bajo poder adquisitivo de la misma, tanto se refleja en la economía de los trabajadores como en la de los patronos.

La doctrina anterior, que nos parece impecable, no concuerda actualmente con la fracción II del Artículo 426, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que se refiere al aumento de costo de la vida y al desequilibrio sobre el capital y el trabajo, aunque podríamos sostener que para el caso de huelga el equilibrio debe ser entre los factores internos de una misma empresa, y cuando se invoque el aumento del costo de la vida, deberá recurrirse a un Conflicto de Orden Económico, en que el patrón podrá demostrar que las consecuencias de ese aumento también han repercutido en su propia economía.

C A P I T U L O 1 V .

CONFLICTO COLECTIVO DE NATURALEZA ECONOMICA

- 1) LEGISLACION DE 1931 EN MATERIA DE CONFLICTOS COLECTIVOS.
- 2) LEGISLACION DE 1970 EN MATERIA DE CONFLICTOS COLECTIVOS.
- 3) ANTECEDENTES DEL CONFLICTO DE ORDEN ECONOMICO EN LA LEGISLACION ACTUAL.

## CONFLICTO COLECTIVO DE NATURALEZA ECONOMICA

### A) LEGISLACION DE 1931 EN MATERIA DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

Para mayor comprensión del tema, haremos unas breves -- consideraciones de las Legislaciones existentes respecto a la monetaria, transcribiendo los numerales relativos a dichas disposiciones legales.

Y así vemos, que en la Ley de 1931, el Conflicto de Orden Económico, no era suspendido por la declaración de huelga y a demás al notificársele a la Junta de Conciliación y Arbitraje dicho conflicto, ésta fijaba fianza, que en todo caso destinaba a cubrir los posibles daños y perjuicios que sufrieran los trabajadores por el paro de actividades solicitado por el patrón. Empero esto no era una prerrogativa para el sector patronal como muchos autores sostienen, sino que la Ley facultaba tanto a patronos como a trabajadores para ejercitarlo; y de este modo lograr el equilibrio de los factores de la producción, objetivo preponderante para el desarrollo económico del país.

Artículo 570.- Cuando se trate de conflictos colectivos que obedezcan a causas de orden económico, relacionadas con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o paros y que por su naturaleza especial, no puedan resolverse en los términos establecidos en el artículo 4o. de este título, se tramitarán de acuerdo con las disposiciones de este capítulo.



Artículo 571.- La junta, inmediatamente que tenga conocimiento del conflicto, procurará que se mantengan las cosas en el estado que guardaban antes de surgir aquel, recomendando que no se llegue a la huelga o al paro, o a que se reanude el trabajo, si aquella o éste ya hubieren sido declarados, entre tanto se hace la investigación de las causas determinantes del conflicto, de las condiciones de la industria afectada, etc.... y sin que esa reanudación presuponga conformidad de las partes respecto a las condiciones del trabajo.

Artículo 572.- La Junta, después de oír a las partes, mandará practicar una investigación que estará a cargo de tres peritos que ella designe, quienes se asesorarán de dos comisiones, una de obreros y otra de patrones iguales en el número de sus componentes.

Artículo 573.- Los peritos, haciendo uso de la mayor libertad, llevarán a cabo un completo estudio del conflicto planteado, 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 le sean necesarios y formular a las partes, autoridades, etc.... los cuestionarios que crean convenientes para el esclarecimiento de la verdad del conflicto, siendo obligaciones de aquellos a quie--

nes se dirijan esos cuestionarios, dar contestación a los mismos.

Artículo 574.- El plazo para hacer las investigaciones será fijada por la Junta, atendiendo a la gravedad y demás circunstancias del conflicto y no podrá exceder de treinta días.

Artículo 575.- Terminado el estudio, los peritos formularán desde luego un informe en el cual consignarán el resultado y un dictamen relativo a la forma en que según su parecer puede solucionarse el conflicto y prevenirse su repetición.

El informe y el dictamen de los técnicos se pondrá a la vista de las partes por un término de 72 horas, para que formulen sus objeciones y si se hace alguna, se señalará día y hora para la celebración de una audiencia de pruebas. Esa audiencia de pruebas tendrá por objeto aportar nuevos elementos o destruir el valor que se asigne por los técnicos o algunos de los consignados.

Artículo 576.- Si las partes no hacen objeción, o bien después de celebrada la audiencia a que se refiere el artículo anterior, se dictará la resolución que de fin al conflicto, fundamentándola en el informe y dictamen rendidos por los peritos y las objeciones y pruebas presentadas por las partes. La resolución dictada en estos términos, tendrá el mismo carácter y producirá los mismos efectos jurídicos de un laudo. Las juntas podrán-

acordar en su resolución disminuir o aumentar el personal, la jornada o la semana de trabajo, modificar los salarios y en general, cambiar las condiciones de trabajo de acuerdo con los resultados que arroje la tramitación sin que, en ningún caso, se alteren los mandatos de esta ley.

Artículo 577.- Si las partes hacen objeciones al dictamen de los peritos y ofrecen como pruebas la pericial, los patronos estarán obligados a facilitar a los peritos que designen las partes cuantos libros y documentos se soliciten por ellos y que se relacionen con la situación económica del negocio.

Artículo 578.- El día de la audiencia de pruebas, dichos libros y documentos se tendrán a la vista, los peritos acompañarán sus dictámenes y en presencia de la Junta, se discutirán entre ellos, la Junta procurará que uno y otro perito, precisen sus puntos de vista y les dirigirá cuantas preguntas estime convenientes.

Artículo 579.- Los conflictos que se susciten con motivo de las disposiciones de los artículos 116 fracciones 1.ª a V11, 126 fracciones IV, V, V111 y X11, 128 y 276, se sujetarán en todo caso al procedimiento que se marca en los artículos anteriores.

Artículo 580.- Al escrito o comparecencia que se formu-

le por los patrones de acuerdo con lo que establece el artículo - 118, se acompañará:

I.- Cuantos documentos públicos o privados tiendan a -- comprobar la situación del negocio o la necesidad de suspender.

II.- Una relación de los trabajadores a su cargo con ex presión de los nombres y apellidos, antigüedad en el trabajo, ocu pación que desempeñen, salario y familiares que de ellos dependan.

III.- Una relación en la que consten los impuestos que cubre el capital inicial y el capital actual de la negociación, - pérdidas sufridas, propiedades, rentas que cubre y que recibe, in ventarios, y,

IV.- Un dictamen formulado por perito contador, relativo al estado de la negociación.

Artículo 581.- La Junta, en los casos urgentes, con vis ta en los documentos que se acompañan, bajo su más estricta res-- ponsabilidad y siempre que lo soliciten los promoventes, decretará la suspensión del trabajo o clausura de las negociaciones de - que se trate, reajuste de horas, salarios, modificaciones de las horas de trabajo, etc...., previa fianza que a juicio de la Junta cubre el importe del salario de tres meses del personal afectado-

y aquellas prestaciones, según el caso, se vean afectadas por la suspensión concedida, en atención a lo dispuesto en el contrato de trabajo y en la Ley y al tiempo probable que requiera la tramitación del conflicto.

La autorización se entenderá que es provisional, entretanto no recae 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.

Artículo 582.- La Junta, al resolver este incidente, tomando en cuenta la situación del negocio, podrá tomar con carácter provisional, las medidas a que se refiere el artículo 581.

Artículo 583.- La substanciación de este incidente, se hará sin perjuicio de la tramitación que para esta clase de conflictos, se establece en el presente capítulo. (1)

B).- LEGISLACION DE 1970 EN MATERIA DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

Artículo 440.- Huelga es la suspensión del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

(1) Ley Federal Del Trabajo. 1931.

Artículo 441.- Para los efectos de este título, los sin dicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Artículo 442.- La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

Artículo 443.- La huelga debe limitarse al mero acto de suspensión del trabajo.

Artículo 444.- Huelga legamente existente, es la que sa tisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

Artículo 445.- La huelga es ilícita:

1.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas y las propiedades, y.

11.- En caso de guerra cuando los trabajadores per tenez can a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Artículo 446.- Huelga justificada es aquella cuyos moti vos son imputables al patrón.

Artículo 447.- La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo -

que dure.

Artículo 448.- El ejercicio del derecho de huelga SUS--  
PENDE LA TRAMITACION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA -  
ECONOMICA PENDIENTES ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, -  
Y LAS DE LAS SOLICITUDES QUE SE PRESENTE, salvo que los trabajado  
res sometan el conflicto a la decisión de la Junta. No es posible  
lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por ob  
jeto el señalado en el artículo 450 fracción VI.

Artículo 449.- La Junta de Conciliación y Arbitraje y -  
las autoridades civiles correspondientes, deberán hacer respetar  
el derecho de huelga dando a los trabajadores las garantías nece-  
sarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el-  
trabajo. (2)

C) ANTECEDENTES DEL CONFLICTO DE ORDEN ECONOMICO EN LA  
LEGISLACION ACTUAL.

Reconocemos, que generalmente los conflictos de trabajo  
tienen un contenido económico, pero como lo señalamos anterior---  
mente y lo repetimos ahora, en el conflicto jurídico individual o  
colectivo, el juzgador debe decidir si se ha aplicado o no co---  
rrectamente una norma jurídica o si ha habido violación de la  
misma, en tanto que en el conflicto de orden económico, hay un in  
(2) Ley Federal del Trabajo.- 1970.

terés preponderantemente económico y el juzgador sin perjuicio de someterse a todos los trámites procesales que la ley establece, - tiene que decidir fundado en una norma jurídica, si se mantienen, suspenden o modifican las condiciones en que se preste el trabajo; como resultado de una situación económica determinada existente - entre ambas partes.

De aquí que se entienda como la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia de la Nación D/256/46/2a' Petra Hernández - de Rigada, 14 de agosto de 1946, sostenga.

"Los conflictos colectivos de carácter económico conforme a las disposiciones que lo rigen tienen dos etapas. Una de carácter inductivo y otra netamente contencioso, en la Primera las Juntas deben regular el procedimiento, y las omisiones en que incurran debe subsanarlas y no puede perjudicar a las partes".

Precisemos, en primer lugar, que el conflicto colectivo de naturaleza económica puede promoverse tanto por los patrones - como por los trabajadores, aunque lo usual es que se promueva por los primeros; pero en la actualidad el artículo 426, al que nos - referimos con anterioridad expresamente dispone que tanto los sin dicatos de trabajadores como los de los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o -



en los contratos ley, remitiéndose para su trámite precisamente a las disposiciones relativa a conflictos colectivos de naturaleza-económica.

A continuación señalaremos el procedimiento consignado en los artículos 790 de la Ley de 1970 y siguientes: Como en todo tipo de conflictos laborales el legislador fomenta la Concilia---ción, procurando que se llegue a la celebración de un convenio - entre partes que ponga fin al conflicto.

El escrito inicial o demanda debe contener una exposi---ción de los hechos y causas que dieron origen al conflicto, en -- la inteligencia de que cuando sea formulado por un patrón, deberá acompañarse de los documentos públicos o privados que comprueben-- la situación de la empresa y la necesidad de las medidas que soli--cite. Además, se acompañará una relación de los trabajadores que-- estén al servicio del patrón, expresando sus nombres y apellidos, el empleo que desempeñen, el salario que perciban y la antigüedad en el trabajo; por último también deberá exhibirse un dictamen -- formulado por perito contador, relativo a la situación de la em--presa.

Con este escrito o con el que se ha presentado por los--trabajadores la Junta, citará a una audiencia y en ella se escu--charán sus alegaciones procurando que lleguen a un arreglo concii--liatorio, si no lo logra se concretará a hacer constar sus peti--

ciones. Prevee la Ley la posibilidad de que el promovente no concurra a la audiencia, en cuyo caso se le tendrá por desistido de su solicitud, pero si es la contraparte la que no asiste se le -- tendrá por inconforme con todo arreglo.

Terminada la audiencia a que se refiere el párrafo anterior, la Junta nombrará tres peritos por lo menos que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto y proponga la forma de solucionarlo. Estos peritos podrán ser acompañados por -- las comisiones designadas respectivamente por los trabajadores y los patronos. La investigación deberá efectuarse rápidamente, ya que el término máximo para que rindan su dictamen, es de treinta días. Estos peritos recibirán las observaciones que las partes -- formulen, practicarán las investigaciones que consideren conve--- nientes y realizarán todos los estudios adecuados para lo cual po drán solicitar toda clase de estudios, practicar investigaciones, examinar a las partes, etc....

Como lo indica la tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación antes citada, la primera parte del juicio tiene un carácter fundamentalmente inquisitivo y por eso la autoridad busca la información suficiente para darse cuenta del verdadero esta do en que se encuentra la negociación.

A nuestro modo de ver, en estos conflictos existe tam-- bién demanda y contestación, hay oposición de intereses, pues si

no hubiera controversia entre trabajadores y patronos para alterar las condiciones de trabajo, ellos mismos celebrarían un convenio que solo someterían a la aprobación de la Junta y desde el momento en que no es éste el camino seguido, sino que hay juicio, podemos considerar que hay oposición de intereses, lo cual es lógico, supongamos que el patrón trate de cerrar temporalmente la negociación o efectuar un recorte de personal, reducir salario o aumentar las horas de trabajo. Naturalmente, los trabajadores a quienes van a afectar estas medidas, tenderán a oponerse y en esas condiciones surgirá el conflicto. Si consideramos el caso de que sean los trabajadores los que demanden mejores condiciones de trabajo y el patrón no accede voluntariamente, quiere decir ésto que no hay acuerdo de voluntades sino que existe una controversia y en tales condiciones siempre encontraremos demanda y contestación. La Ley actual, sin tomar en cuenta los datos de la experiencia, sigue marcando el plazo de treinta días para que los peritos formulen su dictamen, lo cual casi nunca se ha hecho de acuerdo con la ley anterior que señalaba el mismo plazo.

El dictamen debe de referirse a los hechos y causas que dieron origen al conflicto, a la relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores, a las condiciones económicas de la empresa, a los salarios medios que se paguen en otras negociaciones similares, a las condiciones generales del mercado y en una palabra a todos los aspectos, que-

permitan tener cabal noticia de las condiciones de la empresa y - que funden la proposición que hagan los propios peritos para solucionar el conflicto.

Este dictamen se entregará en copia a cada una de las - partes, quienes podrán aceptarlo o formular objeciones, en este - último caso la Junta citará a una audiencia de pruebas. Concluído este trámite se fijará un término de 72 horas para que las partes presenten alegatos por escrito. La Junta tiene amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes para conocer la verdad, todo ello antes de la formulación de los alegatos, pues concluída esa diligencia, toca al Auxiliar declarar cerrada la instrucción y formular dictamen dentro de los quince días si-- guientes. Con este dictamen que se entregará en copia a las partes, se tendrán los elementos para llegar a la audiencia de discusión y votación con lo que prácticamente concluirá la secuela del juicio.

Es muy interesante recalcar lo dispuesto en el artículo 811 de la Ley de 1970, en el sentido de que la Junta podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo los salarios, y en general, modificar las condiciones de trabajo de - la empresa o establecimiento a fin de conseguir el equilibrio y - la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patro-- nes.

De lo anterior se desprende que en este tipo de conflictos la Junta substituye su voluntad a las de las partes para establecer nuevas condiciones de trabajo, lo que equivale a un juicio arbitral en conflicto colectivo, solamente que no queda limitado - el juzgador a los términos de lo que se solicita, sino que está - en libertad para establecer las modalidades que juzgue oportunas - al respecto, o sea que de hecho legisla al dictar su sentencia colectiva, caso único, en nuestra codificación laboral.

Diversas tesis de la Suprema Corte, partiendo precisamente de las dos etapas que existen en todo conflicto de orden económico, han limitado la intervención de este alto Tribunal en el juicio de amparo, a la apreciación de que si se cumplió o no con los preceptos legales de carácter procesal, pero niegan el tener facultad para que la propia Suprema Corte, substituya al Tribunal del Trabajo en la apreciación de la situación económica de la empresa, de ahí que tienen facultades sui-géneris que con todo respeto, creemos que la Suprema Corte, no podrá efectivamente --- substituir a la Junta para aplicar tales o cuales modificaciones a las condiciones de trabajo, para nuestro concepto, si la resolución de la Junta se aparta de las conclusiones del dictamen pericial o de las pruebas rendidas por las partes, tal violación -- procesal y de fondo, tendría que encontrar solución para no implicar una violación Constitucional a las garantías individuales consagradas para todos los habitantes del país, puesto que caería en

un error de lógica o de raciocinio y sería incongruente su solución con el planteamiento objetivo del conflicto y en consecuencia, vendría a menoscabar garantías individuales en perjuicio de alguna de las partes.

## C O N C L U S I O N E S .

Después del breve análisis histórico y reglamentario -- que hemos hecho; tanto de la huelga, como del conflicto de orden-económico, como Instituciones del Derecho colectivo del Trabajo, -- cabe concluir este trabajo, analizado la procedencia del Derecho-de Huelga existiendo de por medio un conflicto de orden económico.

El conflicto de orden económico tiene una tramitación -- especial y persigue el equilibrio de los factores de la produc---ción. La huelga tiene también un procedimiento especial y persi--gue igual finalidad. No hay ninguna razón de orden jurídico para-que la huelga suspenda el procedimiento del conflicto de orden -- económico, además la disposición del artículo 448, está en desa--uerdo con la exposición de motivos, porque en dicha exposición -- se estaba limitando la suspensión del procedimiento solamente a -- los conflictos planteados con motivo de la participación de utili--dades, y en cambio el artículo 448, establece regla general:El -- que la huelga suspenda la tramitación de los conflictos de orden-económico; hay una excepción en lo que se refiere a la fracción -- VI del artículo 450, lo que podría dar lugar a que desapareciera una fuente de trabajo en aquellos casos en que, tramitándose un-conflicto de orden económico y promovida posteriormente una huel-ga, los trabajadores no sometieran al arbitraje la huelga y natu--ralmente, la fuente de trabajo desaparecería. Si el patrón acepta

la firma del contrato colectivo, inmediatamente después desaparece el derecho de huelga no encontramos en realidad, razón alguna para que se suspenda el procedimiento de orden económico que puede beneficiar a los trabajadores en un momento dado porque no --- siempre el conflicto de orden económico es para beneficio de la empresa, puesto que a veces, con sacrificios de una pequeña minoría, la mayoría de los trabajadores puede seguir teniendo una --- fuente de trabajo, en estos momentos, lo que más se está necesitando en nuestro país son fuentes de trabajo, para que de esta forma y habiendo menor desempleo se genere en un porcentaje mayor de la población el poder adquisitivo, y de este modo obtener una mayor riqueza para todos y una desigualdad económica menor, que es el fin primordial de la justicia Social.

Antes había suspensión del trabajo mediante el otorgamiento de la fianza que garantizara el resultado del conflicto, - los posibles daños y perjuicios que se le causara a la clase trabajadora, esta es la ley de 1931, y al derogarse dicha ley tenemos como consecuencia, que en la Ley actual hay dos diferencias - fundamentales NO SE PUEDEN SUSPENDER LOS TRABAJOS, Y, NO SE ADMITE LA FIANZA.

El conflicto de orden económico se manda suspender por la interposición del ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores..



Aparéentemente la clase trabajadora pensó que se quieren transgredir sus derechos y por eso peleó que el derecho de huelga, interrumpiera la tramitación del conflicto de orden económico, -- porque desde bastante tiempo a la fecha la clase trabajadora ha-- bía venido manifestando ante las autoridades del trabajo que los patrones manejan el conflicto de orden económico sin otro funda<sup>do</sup>mento y finalidad, que: El de no revisar los contratos colectivos, y en consecuencia impedir que los trabajadores logaran un aumento en salario y prestaciones.

Pero hacemos incapié en que no hay motivo que a nuestro juicio se fundamente en técnica jurídica, para que el conflicto de orden económico se vea suspendido por la tramitación de un conflicto de huelga, ya que, en un momento dado el conflicto de orden económico puede beneficiar a los trabajadores puesto que no siempre es para beneficio de la empresa, porque a veces, con sacrificio de una pequeña minoría, la mayoría de los trabajadores pueden seguir conservando una fuente de trabajo; y en consecuencia como hemos venido manifestando a través de este trabajo, tanto el ejercicio del derecho de huelga como el conflicto colectivo de orden económico tienen carácter reivindicatorio.

Y de esta manera resulta, que si en el conflicto de --- huelga los trabajadores no se someten al arbitraje, le ponen fin a la fuente de trabajo y en consecuencia no se logra ni se logrará una reivindicación y se pierde el principio de la justicia So-

cial Reivindicatoria, que es base fundamental del Derecho Mexicano del trabajo, como ejemplo de lo anterior que se ha dado en la práctica tenemos el siguiente:

Una empresa A, plantea el conflicto de orden económico- y manifiesta que tiene celebrado un contrato colectivo con el -- sindicato B, para procesamiento de X producto, el producto únicamente se puede procesar durante cinco meses al año, y el contrato colectivo que la citada empresa tiene celebrado, le obliga a cubrir salarios, cuotas obrero patronales, cubriendo la parte proporcional por los trabajadores durante los doce meses del año y únicamente produce cinco meses; en consecuencia manifiesta que el -- contrato le es lesivo y que esta situación la ha sostenido por -- dos años, que su alto costo de producción se debe al tiempo que permanece inactiva por lo que al salir su producto al mercado, -- tiene que cargar el precio de mano de obra que no se trabajó y -- que si se pagó, y que presenta contablemente su situación financiera por la que atraviesa, manifestando que no cuenta con activo circulante y que ya su activo fijo está comprometido por tener diversos acreedores como el Seguro Social, Fisco y acreedores privados, y solicita la suspensión de los contratos de trabajo, pidiendo le fije una fianza para garantizar en todo caso la responsabilidad del conflicto planteado, y hace ver ante la Junta que ya no tiene para pagar los salarios de la próxima quincena en virtud de su situación. Así las cosas en la Ley laboral de 1931, la Jun-

ta hubiera tenido las facultades concedidas por la ley para suspender los contratos de trabajo como lo solicita de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 571 y 581 del citado precepto legal.

Con la ley actual, no es posible suspender previamente la relación de trabajo y en consecuencia se caerá en la situación de que pasados los quince días y al no cubrirse los salarios, se genera el derecho de los trabajadores a la huelga por violaciones al contrato colectivo, específicamente respecto a la cláusula de pago de salarios, situación en la que lógicamente tenía que desembocar el problema puesto que la empresa no contaba ya con activo-circulante, se tramita así el conflicto de huelga y se manda suspender el conflicto de orden económico, y la ley de 1970, no prevé en casos como el expuesto, en que forma se resolverá

Queda aquí probado lo que se ha venido insistiendo, de que si el sindicato no se somete al arbitraje, acaba con la fuente de trabajo, porque no pueden las autoridades entrar a fallar sobre el fondo del asunto y consecuentemente, insistimos, que se traiciona el principio de la justicia Social Reivindicatoria de la que habla el Maestro Trueba Urbina, ya que al desaparecer la Fuente de trabajo, resulta sacrificada la mayoría y habrá entonces cien familias que no tengan el apoyo económico que el trabajador les proporcionaba, en lugar de que ochenta familias continuarán teniendo asegurado su sustento con el empleo en la fuente de-

trabajo. Ahora bien, de someterse los trabajadores al arbitraje y quedar demostrado que la violación al contrato colectivo de trabajo, se debía a cuasas de fuerza mayor como altos costos de producción, falta de activo circulante, exceso de mano de obra, etc.... Creemos fundadamente que la huelga sería calificada de inexistente, ya que en todo caso el patrón ofrecerá como prueba el caos económico por el que atravieza.

Pero sostenemos que el hecho de que algunos patrones hayan recurrido a promover el conflicto de orden económico, para -- burlar los derechos de los trabajadores y como una mera artimaña para eludir la obligación de revisar sus contratos colectivos no justifica la derogación de los artículos 571, 579 y 581 correspondiente al capítulo Séptimo de la Ley de 1931 y a la inclusión del artículo 448 de la Nueva Ley; puesto que cualquier patrón que esté atravesando por un conflicto de orden económico, si no es resuelto este conflicto, rápidamente cuando se plantea, es inevitable que caerá en violaciones a su contrato colectivo generando en consecuencia el derecho de huelga por parte de los trabajadores, en cuyo caso no se podría atribuir causa al patrón por lo que hemos apuntado; por lo tanto llegamos a las siguientes propuestas.

1).- DE QUE SE SUSPENDA PREVIAMENTE EL CONTRATO DE TRABAJO UNA VEZ GARANTIZADOS LOS POSIBLES DAÑOS Y PERJUICIOS A LOS TRABAJADORES AL PROMOVERSE EL CONFLICTO DE ORDEN ECONOMICO.

2).- LA MODIFICACION DEL ARTICULO 448 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR, EN EL SENTIDO DE QUE EL CONFLICTO DE ORDEN ECONOMICO NO SE VEA SUSPENDIDO POR EL EJERCICIO DEL DERECHO DE -- HUELGA, POR LAS RAZONES QUE SE APUNTAN.

3).- QUE LAS DISPOSICIONES DEL MENCIONADO ARTICULO ESTEN DE ACUERDO CON LA EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA NUEVA LEY Y SE SINGULARICE LA SUSPENSION DEL CONFLICTO DE ORDEN ECONOMICO AL CASO DE REPARTO DE UTILIDADES, Y NO GENERALIZARLO COMO SE HA HECHO, TODA VEZ QUE DE ESTA MANERA SE PIERDE EL PRINCIPIO DE LA JUSTICIA SOCIAL REIVINDICATORIA.

4).- QUE EL PATRON QUE INTERPONGA UN CONFLICTO COLECTIVO DE NATURALEZA ECONOMICA SIN QUE JUSTIFIQUE PLENAMENTE SU PROCEDENCIA, ADEMÁS DEL PAGO DE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS QUE GENERE EN CONTRA DE LOS TRABAJADORES, SE HAGA ACREEDOR A UNA SANCION DE MULTA O PRIVACION DE LA LIBERTAD COMO SE ESTABLECE EN EL TITULO XVI DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN VIGOR, CON EL OBJETO DE IMPEDIR QUE SE HAGA USO ARBITRARIO E INJUSTIFICADO DE ESTE DERECHO, EN DETRIMENTO DE LOS TRABAJADORES.

## B I B L I O G R A F I A   G E N E R A L

- 1.- Alvarez, Víctor Manuel.- Crisis del Convenio Colectivo de Trabajo. Revista Jurídica. Universidad de Tucumán. 1963. No. 10.
- 2.- Anaya González, Federico.- Breve Estudio sobre Conflictos Colectivos. México, sin editor. 1952. Tesis E.L.D.
- 3.- Blanco, José Martín.- El Contrato de Trabajo: Estudio sobre su Naturaleza Jurídica. Madrid, Ed. Revista de Derecho y Privado 1957.
- 4.- Breña G., Francisco.-Causas, Objeto y efectos de la Huelga. - El Foro. Organo de la Barra Mexicana. 1962. 4a. época No. 38
- 5.- Buen Lozano, Nestor de.- La Naturaleza jurídica de la Huelga. Anuario de la Escuela de Derecho de la Universidad Iberoamericana. 1969. No. 1
- 6.- Cabanellas, Guillermo.- Introducción al Derecho Laboral.- Buenos Aires, 1960. Tomo 1 y 11.
- 7.- Castorena, J. Jesús.- La Huelga y el Contrato de Trabajo.- Boletín del Instituto del Derecho Comparado de México. 1953. No. 18.
- 8.- Castorena J. Jesús.- Tratado de Derecho Obrero. México, Ed. París, 1941.
- 9.- Cepeda Villarreal, Rodolfo.- Concepto de Huelga y Sujetos en el Derecho de Huelga. El Foro.Organo de la Barra Mexicana.- 1962. 4a. época. No. 35.
- 10.- Cueva, Mario de la.- Derecho Mexicano del Trabajo, 3o. Ed. México, Ed. Porrúa. 1967, Tomo 1 y 11.
- 11.- Cueva, Mario de la.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.- Historia, principios fundamentales. México. Ed. Porrúa. 1972
- 12.- Enrique de Rivera B., Guillermo.- La Naturaleza jurídica del Contrato de Trabajo en Nuestra Legislación Vigente. México, Imp. Resendiz, 1967. Tesis ELD.
- 13.- García Amieva, Genaro.- Regulación Jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo en el Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo. El Foro. Organo de la Barra Mexicana. 5a. época. 1968. No. 11.
- 14.- Guerrero Euquerio.- Manual de Derecho de Trabajo. 5a. Ed.aumentada. México, Ed. Porrúa 1971
- 15.- Krotoschin, Ernesto.- Tendencias Actuales en el Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1959.
- 16.- López Contreras, Felipe.- El Contrato Colectivo de Trabajo. Su Revisión México, Sin Editor, 1959. Tesis E.L.D.
- 17.- Méndez Pidal, Juan.- La Lealtad en el Contrato de Trabajo. Madrid, Ed. Reus, 1961.
- 18.- Navarro R., Salvador.- La Huelga en México. México, sin Editor 1971.
- 19.- Pizarro Suárez Nicolas., La Huelga en el derecho Mexicano. México. sin editor. 1938.
- 20.- Roel, Carlos.- Estado de Derecho O Huelga. México. Ed. Stylo. 1942.

- 21.- Trueba Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo, 2a. Ed. México, Ed. Porrúa, 1972.
- 22.- Trueba Urbina, Alberto.-El Artículo 123. Ed. Porrúa. México. 1974.
- 23.- José C. Valadez.- Ensayo del Porfirismo.