



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
**‘ ‘ A R A G O N ’ ’**

**Los conflictos colectivos de  
trabajo en la legislación  
laboral mexicana**

**T E S I S**

Que para obtener el título de:

**LICENCIADO EN DERECHO**

Presenta:

**RAFAEL OMAR RAMIREZ FUENTES**

Septiembre de 1986.

Estado de México



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.

OER 653

A MI MADRE:

Quien con firmeza ha sabido  
guiarme por el sinuoso ---  
camino de la vida, porque --  
con su sacrificio y entere-  
sa es la verdadera cons----  
tutora de mi destino.

A MI HERMANA:

Por su apoyo cariñoso y  
entusiasta, tendiente a  
hacer de mí un hombre -  
de bien.

A MIS PADRINOS:

Sr. Roberto Martínez Fuentes y  
Sra. Petra Flores de Martínez:

Por el enorme derroche  
de buena voluntad y ayuda ---  
desinteresada, fundamental --  
para mis modestos logros.

A MI HERMANO:

Rafael García González.

A la memoria del Maestro:  
Lic. José Vázquez Ramírez,  
destacado catedrático de  
la Carrera de Derecho.

A MIS FAMILIARES:  
Quienes con ejemplos han  
contribuido a mi forma--  
ción personal.

A quienes hicieron po--  
sible la formulación de  
la presente tesis.

**LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN**  
**LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA.**

**INDICE.**

	<b>Pág.</b>
<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>I</b>
 <b>CAPITULO I:</b>	
<b><u>CONTROVERSIAS EN LA RELACION LABORAL.</u></b>	
1.1 ANTECEDENTES.....	1
1.2 ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ENTRE LA LEGISLACION DE 1931 Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.....	21
 <b>CAPITULO II:</b>	
<b><u>LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.</u></b>	
2.1 DEFINICION.....	45
2.2 CLASIFICACION.....	58

## INDICE.

Pág.

### CAPITULO III:

#### TRAMITACION DE LOS CONFLICTOS

##### COLECTIVOS DE TRABAJO.

3.1	PROCEDIMIENTO ORDINARIO.....	88
3.2	PROCEDIMIENTOS ESPECIALES PARA CONFLICTOS DE CARACTER ECONOMICO.....	118
3.2.1	Conflictos colectivos que se tramitarán sujetos a los procedimientos de carácter económico.	
	- Modificación colectiva de las relaciones de trabajo.....	126
3.2.2	La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.....	127
3.2.3	La terminación colectiva de las relaciones de trabajo.....	131
3.2.4	Procedimientos especiales.....	134
	CONCLUSIONES.....	139
	BIBLIOGRAFIA.....	145

**INTRODUCCION.**



## INTRODUCCION.

Resulta difícil escoger un tema para la formulación del trabajo de tesis, en virtud de que todas las áreas del Derecho son sumamente interesantes, tomando en consideración el interés que despertó en mí la cátedra de la asignatura de -- Derecho del Trabajo, impartida por el extinto Maestro Lic. -- José Vázquez Ramírez, y que al término de la carrera opté -- por ejercer mi profesión en el área del Derecho Laboral, --- consideré que el trabajo de tesis podría versar sobre esta - materia.

La estabilidad social de un país depende en mucho del - equilibrio que guarden los factores de la producción, mas -- ese equilibrio no se da en forma fortuita, los derechos y -- beneficios a favor de los trabajadores no fueron gracias - concesiones, estos debieron organizarse y luchar para obte-- nerlos, la huelga y los sindicatos son el resultado y las -- manifestaciones más auténticas del movimiento del proleta--- riado para su reivindicación.

La organización de los trabajadores da origen a los -- conflictos colectivos, toda vez que en ellos se enfrentan -- los trabajadores debidamente agrupados contra uno o varios - patrones, conflictos derivados de la afectación del interés

profesional de una comunidad de trabajadores, y que la Ley -  
Federal del Trabajo contempla y norma: razón por la que ---  
titulé al presente trabajo: "LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE --  
TRABAJO EN LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA".

Cabe señalar, que en el capítulado que formulamos del -  
presente trabajo, consignamos los temas que abordaremos; con  
la advertencia que los mismos sólo son enunciativos mas no -  
limitativos, atendiendo a la claridad, y mayor información -  
respecto de los temas a tratar.

En el presente trabajo nos proponemos realizar un bos--  
quejo histórico de las relaciones que se dan entre los hom--  
bres que intervienen en el proceso productivo, a partir del  
hombre primitivo y hasta llegar a la formación de la estruc-  
tura económica capitalista, donde se puede apreciar con cla-  
ridad el trabajo asalariado, trataremos de señalar los avan-  
ces obtenidos con la evolución del Derecho Laboral, y al --  
efecto realizaremos un estudio comparativo entre la legisla-  
ción laboral de 1931 y la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Trataremos de definir y clasificar a los conflictos co-  
lectivos de trabajo, atendiendo a las opiniones y criterios  
de diversos autores nacionales, así como del extranjero, y -  
básicamente a nuestra legislación laboral vigente y en forma

complementaria adicionaremos la génesis del movimiento obrero internacional.

Realizar un estudio detallado y pormenorizado de los -- procedimientos legales, mediante los cuales se tramitarán -- y resolverán los conflictos colectivos, tanto de carácter -- jurídico como económico, ante los órganos jurisdiccionales, es nuestra más ambiciosa pretensión en la formulación del -- del presente trabajo.

CAPITULO I.

CONTROVERSIAS EN LA RELACION LABORAL.

## 1.1 ANTECEDENTES.

No es posible concebir la existencia de un conflicto de trabajo sin que esté vinculado a una relación laboral, es -- por esto que resulta importante en nuestra investigación el conocimiento de las relaciones, respecto de las actividades productivas que se dan entre los hombres que integraron las sociedades que aparecieron en las diferentes épocas del de-- venir histórico de la humanidad, que en atención a sus pecu-- liaridades se diferencian unas de otras; al respecto, Carlos Marx señala: "En las anteriores épocas históricas encontra-- mos casi por todas partes una completa diferenciación de la sociedad en diversos estamentos, una múltiple escala gradual de condiciones sociales. En la antigua Roma hallamos patri-- cios, caballeros, plebeyos y esclavos; en la Edad Media, se-- ñores feudales, vasallos, maestros, oficiales y siervos, y, además, en casi todas estas clases todavía encontramos gra-- daciones especiales". (1)

Asimismo señala que en la estructura económica capita-- lista las contradicciones de clase se simplifican y únicamen-- te se perfilan como clases antagónicas: la burguesía, repre-- sentada por los que detentan la propiedad de los medios de - producción y el proletariado, quien sólo posee su fuerza de

---

(1) Marx, C., Engels, F., Obras Escogidas, Edit. Progreso, Moscú, pág. 33.

trabajo como único medio para atraerse los bienes indispensables de subsistencia.

Imposible sería señalar fechas exactas en las que tal o cual época termina y da comienzo una nueva, en virtud de que la sucesión de las épocas están en razón directa de las condiciones que las generan. Así pues, y con el fin de no desviarnos de nuestro tema, sólo trataremos en este capítulo -- las características más significativas de dichas etapas.

Tomaremos como referencia de nuestro trabajo dos elementos: la organización de los hombres para producir bienes de existencia y el perfeccionamiento de los instrumentos de producción.

El hombre prehistórico aparece en la historia de la -- humanidad sin realizar cambios o transformaciones en forma -- consciente al medio ambiente que lo rodea, en virtud de que su alimento lo constituye lo que la naturaleza le ofrece. Su primer refugio debió ser un árbol, para después cambiarlo -- por el abrigo de una cueva; en consecuencia, al inicio de -- esta época el hombre no realiza actividad productiva alguna. Con el paso del tiempo el hombre adquiere cada vez mayor -- destreza y flexibilidad, descubre en los objetos nuevas propiedades antes desconocidas, de especial importancia en la --

evolución humana resulta el hábito de alimentarse, tanto de vegetales como de carne, toda vez que de esta manera aporta a su organismo nuevas sustancias, con el desarrollo físico e intelectual, el hombre prehistórico debe atender diversas -- necesidades creadas tanto por la socialización del mismo -- como por las presiones del medio ambiente que habita, con el fin de dar una noción general de la evolución del hombre -- primitivo, en su intento por obtener medios de existencia, - resumiremos las características más peculiares de cada época, hasta llegar a la civilización, tomando como referencia la - clasificación en épocas y estadios que Federico Engels hace en su obra "El origen de la familia", la propiedad privada y el Estado".

### SALVAJISMO.

**Estadio Inferior.**- El hombre habita en los bosques tropicales o subtropicales, su alimento lo constituyen los frutos silvestres, hierbas, raíces y nueces, en este estadio -- aparece el lenguaje articulado.

**Estadio Medio.**- El hombre empieza a utilizar como alimentos: pescado, crustáceos y moluscos, además de raíces y - tubérculos farináceos; utiliza y maneja el fuego obtenido -- por frotación; nace la gens; los instrumentos que utiliza --

son toscos objetos de piedra sin pulimentar como la maza y - la lanza (corresponde a la Era Paleolítica). El hombre se -- extiende sobre la mayor parte de la tierra. Presumiblemente en este estadio aparece la antropofagia.

**Estadio Superior.**- Inicia con la invención y utiliza--- ción del arco y la flecha, por lo que se vuelve una activi-- dad regular la caza. Existen indicios de que el hombre tiene una residencia fija, fabrica vasijas y trebejos de madera, - cestos trenzados con albura, tejidos a mano con fibras o con juncos, usa instrumentos de piedra pulimentada. (Corresponde al Neolítico). Construye piraguas formadas de troncos de -- árbol, utiliza tablas para la construcción de sus viviendas. La gens crece. El hombre acumula experiencias y sus facultades mentales se desarrollan.

### **BARBARIE.**

**Estadio Inferior.**- Se inicia con la alfarería y el cultivo de plantas, entre ellas el maíz; en este estadio se patentizan las diferencias climatológicas de los continentes, el desarrollo en cada hemisferio es particular y diferente. Así pues, el continente oriental poseía casi todos los ani-- males domesticables y una gran variedad y cantidad de cereales, en cambio en el hemisferio occidental, el único mamífero



que habita es la llama y el único cereal que tiene, y que --  
viene a ser el más importante, es el maíz.

**Estadio Medio.**— El hombre inicia la domesticación y --  
cría de animales de donde obtiene leche y carne, cultiva --  
hortalizas por medio de riego, utiliza adobes y piedras para  
la construcción de sus casas.

**Estadio Superior.**— Se inicia con la fundición del mine-  
ral de hierro (hacha y pala), utiliza el arado de hierro --  
tirado por animales domésticos, la agricultura la lleva a --  
cabo por medio de la roturación de la tierra en gran escala.  
Perfecciona el molino de brazo, la rueda de alfarero, el ---  
fuelle de fragua, la preparación del aceite y del vino, ---  
construye el carro de guerra, construye barcas, se amurallan  
las ciudades. Las culturas que pueden observarse en este ---  
estadio son: la de los griegos, los vikingos, las tribus --  
italas, los germanos de Tácito. En este estadio se logran --  
grandes progresos en la producción.

### CIVILIZACION.

El hombre inventa la escritura alfabética. Va a la gue-  
rra con objeto de obtener prisioneros que se han de conver--  
tir en esclavos, que deberán trabajar en el cultivo de las -

tierras y además hace la guerra con la finalidad de despojar y robar a los pueblos nómadas.

Continúan la caza y la pesca, se da la primera gran división social del trabajo, así la actividad propia de la mujer se constriñe a: guisar, coser, tejer; Los artesanos trabajan para la colectividad; el ganado tiene la función de -- medio de intercambio, esto es, funciona como dinero. Conoce la fundición de minerales, así como el labrado de metales -- como el cobre, el estaño y el bronce, cobran auge los oficios como el arte de tejer y labrar metales, que traerá el crecimiento de la producción mercantil. La economía doméstica es comunitaria, entre las ventajas que trae consigo se cuentan: la cría de animales; la de proveer carne, pieles, lana, leche, hilos y tejidos, existe un intercambio de productos. Considero que es a partir del salvajismo en su estadio superior -- cuando se manifiesta el "trabajo" entendiéndolo como Carlos Marx lo define en "El Capital": "El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en el que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo su forma útil para su propia vida. Al operar

por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a su vez su propia naturaleza, desarrolla las potencias que dormitaban en ella y sujeta a su señorío el juego de fuerzas de la misma". (2)

La relación que entre los hombres se presenta, como resultado de la necesidad de asociarse para defenderse de animales y de otros hombres, así como de obtener alimentos, es el trabajo común, a fin de obtener un beneficio colectivo, por lo que podemos concluir, que no se presenta una relación de trabajo en la llamada comunidad primitiva, dado que la baja capacidad de producir obliga a los hombres a trabajar colectivamente y repartirse en forma equitativa lo obtenido.

La particularidad del sistema económico denominado Esclavismo, estriba en que el esclavista es propietario tanto de los medios de producción, como de los propios productores. En efecto, las relaciones humanas se dan entre hombres libres y esclavos, de ahí toma su denominación esta época, del latín "esclavus", persona que está bajo la dependencia absoluta de otra que la ha comprado. recayendo en los esclavos la mayor parte de la actividad productiva, así pues, los bienes los producen personas a las cuales no sólo no les es propia su

---

(2) Marx, Carlos. "El Capital", Vol. I, Tomo I, Libro I, pág. 215, Edit. Siglo XX, México, 1981.

fuerza de trabajo, sino su persona, enmarcando la actividad productiva en esa época, en la producción de alimentos obtenidos del cultivo de la tierra, la construcción de grandes edificaciones como la Muralla China, las Pirámides de Egipto, etc.

En la antigüedad, concretamente en Roma, constituida -- como una confederación de gens; y cada gens, a su vez, como una confederación de domus, es decir de familias dirigidas por un pater familias, aparecen dos grandes grupos sociales, los patricios y los plebeyos, los primeros son quienes deciden sobre el destino de la ciudad, los plebeyos son considerados ciudadanos de segunda clase, los esclavos poco menos que animales, esto es, son considerados "instrumentos parlantes" propiedad en su totalidad de un dueño o amo; existieron gradaciones especiales entre los hombres libres como son los clientes y pequeños productores (campesinos y artesanos) éstos podían, en forma esporádica y restringida explotar a los esclavos. La reforma Serviana incorpora a los plebeyos a la vida ciudadana. Con motivo de las Guerras Púnicas se aumenta el esfuerzo de los agricultores y guerreros a -- quienes se les adicionan los mercaderes, mineros y armadores, se desarrolla la actividad monetaria.

A partir del imperio, la economía romana depende en ---

gran parte del comercio, ya que en Roma se concentra la producción agrícola.

Partiendo de que el esclavo pertenece por completo a un hombre libre al grado de que éste puede disponer incluso de la vida del esclavo, llegamos a la conclusión, para efectos de nuestro trabajo, de que no existió una relación de trabajo como la entendemos en nuestros días, ya que el esclavo no tenía ningún derecho, en consecuencia no podía pedir ni mucho menos exigir nada a cambio de su trabajo, se da una explotación absoluta y total del esclavo.

No obstante lo generalizado de la esclavitud en el Derecho Romano encontramos dos figuras jurídicas que pueden considerarse como antecedentes de los contratos modernos de trabajo, la *LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM*, referido con parquead en el Digesto y la *LOCATIO CONDUCTIO OPERIS*; el maestro Guillermo Floris Margadant al respecto nos dice: "*LOCATIO CONDUCTIO OPERARUM*. Esta figura correspondía al moderno contrato de trabajo, a causa del fenómeno de la esclavitud, este contrato de trabajo no era muy frecuente en la antigua Roma, por lo cual el DIGESTO no representa pocos problemas en relación con él. Esto se debe también a la circunstancia de que la línea divisoria trazada por los romanos entre los contratos de trabajo y de obra no era siempre muy clara, ---

con lo cual muchas relaciones que hoy consideramos como contratos de trabajo, eran para el jurista romano contrato de "obra". (3)

Este contrato es la prestación remunerada del trabajo -- como puede ser la del jornalero o del sirviente doméstico, -- sólo aplicable a los trabajos iliberales, eso es, servicios de orden inferior. Al receptor del servicio se le denominaba CONDUCTOR, y al que lo realizaba LOCATOR, al pago de este -- servicio se le llamaba MERCEDES, mediante este contrato el -- LOCATOR se obliga a proporcionar a un patrón sus servicios -- personales durante algún tiempo a cambio de una remuneración periódica. Se excluyen de este contrato la prestación de -- trabajo liberal como es el científico y el artístico, ya que para éstos existía la OPERARAE LIBERALES, que eran servicios profesionales, no existiendo tasación económica para el pago de la prestación del trabajo, sino que únicamente daba lugar a HONORARIA o MUNERA, tampoco existe sujeción a la dirección técnica del patrón, la prestación de estos servicios, los -- incluye el Derecho Romano, en el contrato de mandato, en la categoría de mandato remunerado.

La LOCATIO CONDUCTIO OPERIS, es un contrato cuya principal característica es el resultado de un trabajo previamente

---

(3) Floris Margadant, Guillermo. El Derecho Privado Romano, Edit. Esfinge, S.A., 8a. Ed., México, 1978, pág. 415.

determinado, como puede ser la construcción de una casa, --  
debiendo realizar el trabajo en forma personal el conductor  
(quien ejecuta el servicio) cuando se toma en cuenta la ha--  
bilidad personal de éste. En este contrato se denomina ----  
LOCATOR a quien encarga la realización de la obra.

Los papiros egipcios nos refieren algunos contratos de -  
trabajo, en forma especial al trabajo prestado por las no---  
drizas y el aprendiz, pero dado que se presentaba el fenóme--  
no de la esclavitud, estos contratos no eran comunes. Esta -  
época se puede ubicar del siglo III al VIII de nuestra era.

La sociedad feudal de la Edad Media descansaba en la ---  
economía cerrada de las pequeñas comunidades campesinas que  
cubrían por sí mismas sus necesidades. El señor feudal es el  
dueño de los medios de producción y detenta un férreo con---  
trol sobre los productores, así pues, la época feudal se ---  
presenta con notables cambios en las relaciones de los hom--  
bres, se define una nueva clase productora que viene a ser -  
el siervo de la gleba, en quien recaía la obligación de ---  
hacer producir la tierra, la diferencia medular entre este  
modo de producción y el esclavismo, estriba en que el siervo  
de la gleba ya no pertenece al señor feudal, en cambio el --  
esclavo pertenece en forma total a su dueño o amo, como an--  
teriormente se había señalado. En síntesis es una nueva re--

lación de servidumbre en la que la clase productora (siervo - de la gleba) goza de ciertos derechos a la vez que tiene nuevos deberes.

Con el desarrollo de las relaciones comerciales, se -- crean incipientes ciudades, se fortalecen las actividades -- artesanales, la sociedad se divide principalmente en dos --- grandes grupos sociales; el del señor feudal y la del siervo de la gleba; pero además aparecen en la primera, otras gradaciones como son la clase clerical y la de los guerreros, - surgidos los primeros por el misticismo que encierran los -- fenómenos naturales, y los segundos de la beligerancia innata del hombre, principal actividad de los pueblos en este -- período.

Los feudos se componían de centenares de acres de tierra laborable en la que se encontraban una o varias aldeas. Usualmente un tercio de la tierra pertenecía al señor feudal para su uso personal, denominada "HEREDAD", el sobrante estaba en manos del siervo de la gleba, nombre que recibían -- los campesinos que habitaban las aldeas, teniendo el siervo la obligación de cultivar no sólo su tierra, sino la del señor feudal, es más, tenía la obligación de prodigar los --- cuidados más esmerados a las tierras cultivadas propiedad -- exclusiva de su señor, el cultivo de la tierra es la princi-



pal actividad. Los feudos eran principalmente adquiridos en atención al linaje, así pues tenemos: condes, duques, reyes.

En esta época, por medio del "diezmo" e "impuesto de -- muerte", la iglesia se hizo inmensamente rica y poderosa, ya que acaparó grandes extensiones de tierra.

Cabe señalar que si bien es cierto que el siervo vivía y se alimentaba de la tierra, éste no podía disponer libremente de la misma ya que de no cumplir con sus obligaciones, se la podían quitar.

A fin de tener un mejor panorama de las relaciones feudales señalaremos que en ocasiones el señor feudal no detenta la propiedad de la tierra; sino que eran arrendatarios de otro señor de más jerarquía, así pues, el señor tenía la -- tierra en nombre de un conde, que a su vez la había recibido de un duque y éste de un rey, podía suceder que éste lo tenía de otro rey. En virtud de que la tierra producía casi -- todos los productos que se necesitaban, la fortuna de los hombres se media por la cuantía de tierras que poseían.

En la clase laborante encontramos otras gradaciones: -- los "BORDARS", quienes disponían de dos o tres acres de tierra en los bordes de las aldeas, los "COLONOS", quienes sólo

poseían una casucha, éstos prestaban sus servicios al señor feudal a cambio de alimentos, los "VILLANOS", quienes al parecer tenían mayores derechos que los siervos, éstos sólo -- prestaban servicios regulares. El maestro Moisés Gómez Gra-- rillo, al citar en su obra a Fraçois Quesnay, un relevante - fisiócrata, explica la forma en que éste analiza la distri-- bución de la riqueza en el feudalismo: "Para demostrar cómo circula la riqueza a través de las distintas clases sociales, primero hace una clasificación de éstas. Considera que son - tres: la productora, constituida principalmente por agricul-- tores; la propietaria, constituida tanto por los que deten-- tan la propiedad del suelo como por los que ejercen sobera-- nía sobre el mismo a través de un título nobiliario; la ter-- cera es la estéril, constituida por la industria, el comer-- cio, las profesiones liberales y la servidumbre.

La clase productora constituye la única fuente de ri--- queza a través de la cual es posible que las demás se ali--- menten; además, la naturaleza es más bien la que crea la -- riqueza y no el trabajador. La propietaria tiene un papel -- bien definido, puesto que además de recibir los beneficios - de la propiedad, mediante la renta que paga la clase produc-- tora por el uso de las tierras, tiene como encargo el de la conservación de éstas, a fin de que siempre se encuentren en posibilidad de producir. La estéril recibe este nombre por--

que a los bienes que produce no se agrega ningún valor, simplemente son el resultado de una transformación de la materia". (4)

En nuestro concepto, no obstante existir en este período la apropiación de la fuerza de trabajo, no se puede considerar como una relación de trabajo, dada la particularidad de su relación, ya que no es el siervo quien obtiene un salario del señor feudal, sino que es éste quien recibía un tributo de aquél, si bien, el siervo (del Latín, servus, que significa esclavo) no podía ser vendido como el esclavo y tenía derecho a tener unida a su familia, la transferencia de la tierra de un señor a otro, para el siervo significaba que tenía un nuevo señor feudal, en conclusión consideramos que se trata de una manifestación de la evolución social del hombre, transformando las antiguas relaciones de explotación absoluta.

Como consecuencia de la ampliación de los mercados internos de las potencias europeas y a la apertura de nuevos mercados, que trajeron consigo los descubrimientos de nuevas tierras y rutas marítimas (descubrimiento de América, Circunnavegación de Africa, la demanda de mercancías en la India y China, la colonización de América, etc.), el comer-

---

(4) Gómez Granillo, Moisés. Breve Historia de las Doctrinas Económicas, Ed. Esfinge, S.A., 7ª edición, México, págs. 47-48.

cio cobra gran auge.

El debilitamiento de las relaciones de producción del sistema feudal con motivo de las repetidas insurrecciones -- campesinas --ejemplo de estas insurrecciones son la de Jacqueri, en Francia, la de Wat Tyler, en Inglaterra, y el movimiento HSITA en Bohemia--, el progreso de los talleres artesanales, de los instrumentos de producción, como son: el uso generalizado de la rueda hidráulica, el uso de los primeros -- altos hornos, el telar horizontal que viene a desplazar el -- telar vertical, la construcción de carabelas y el abandono -- masivo de la tierra por los siervos de la gleba crean la necesidad de terminar con la producción agrícola, basada en la servidumbre del siervo.

No obstante los progresos de los talleres artesanales y talleres familiares, aparece la manufactura, que vendrá posteriormente a ser sustituida por la industrialización, que -- consiste en la aplicación de la técnica a la producción, así pues, encontramos el uso del carbón como materia energética, al vapor como fuerza motriz, dando lugar a la aparición del fenómeno denominado Revolución Industrial, la que se inició en la segunda mitad del siglo XVIII. Es de esta manera que -- la utilización del vapor en el sistema fabril y la división social del trabajo, así como los inventos técnicos y descu--

brimientos científicos, modifican la relación de los hombres libres, el capitalista dueño de las fábricas o sea de los -- medios de producción y el obrero o proletario, quien sólo -- posee su fuerza de trabajo para atraerse los medios de sub-- sistencia, formado principalmente por agricultores (siervos de la gleba) venidos a las incipientes ciudades una vez que fueron despojados de las tierras en que laboraban, o que se liberaron, así como de antiguos artesanos y miembros de los gremios arruinados.

Debemos señalar que el capitalismo no se dió a un mismo tiempo ni en la misma forma en los países que lo alcanzaron, es Inglaterra, el país más desarrollado técnicamente, el que tuvo el honor de ser el primero en la fabricación industrial, tanto de mercancías, como de la fabricación de máquinas para producir nuevas máquinas. Las primeras ramas industriales -- que reciben los adelantos técnicos son la textil, la minera y la metalúrgica entre otras, con el sistema de producción -- capitalista se abre para la humanidad la más grande perspectiva de producción de satisfactores que deberían traer aparejada prosperidad y bienestar, pero en realidad, sólo la -- trae para quienes detentan la propiedad de dichos medios de producción, ya que es desde este momento en que los despo--- seídos sufren una nueva forma de explotación, así pues y --- dado que en el concepto de los propietarios de las empresas

o fábricas, resultaría negativo a la paz social y al desarrollo industrial el que los obreros tuvieran tiempo libre, la jornada de trabajo era inhumana y aunque el salario percibido en las fábricas era mayor al que percibía en el campo, éste no era suficiente.

En esos tiempos el trabajo de los menores era explotado con más econo que el de los adultos, ya que se les tenía peor que esclavos. Alquilaban a los pequeños en los hospicios, a partir de los cinco años, para trabajar en las fábricas. En relación con el trabajo de los adultos, el alquiler de los niños tenía la ventaja, para el patrón, de que éstos no le cobraban salario, pues a cambio de su trabajo sólo recibían "alojamiento y comida".

Cabe mencionar que ya desde estos tiempos se presenta la inflación que repercutía directamente en los trabajadores, inflación resultante de los conflictos bélicos.

En este período la explotación era infrahumana, como ya mencionamos, el obrero no tomaba conciencia de clase, no comprendía que su condición de miseria se debía a la ambición de obtener ganancias, de los dueños de las fábricas y dirigieron su odio contra las máquinas, patentizándolo en su destrucción, fenómeno conocido como "LUDDISMO".

Los obreros, primero en forma débil y después con crecientes bríos, trataron de liberarse de su miserable condición, pero siempre enfrentándose a las ballanetas de la --- represión, así como a las leyes y decretos del gobierno que prohibían tanto los sindicatos, como las huelgas, exponiéndose a ser castigados con la muerte o la deportación, un --- ejemplo de estas leyes lo son las que se adoptaron en Inglaterra, denominadas "Seis Leyes", mediante las cuales se quedaban en suspenso el derecho de asociación y de publicaciones, aplicable a quienes en opinión de las autoridades se --- pudieran considerar revolucionarios o sediciosos. Cuestión --- que trataremos con amplitud en el siguiente capítulo.

En Alemania, el sistema capitalista se presenta con --- posterioridad a la época en que aparece en Inglaterra, ya --- que seguía siendo un país preponderantemente agrícola. Norteamérica inicia su despegue hacia la industrialización, al término de la Guerra de Secesión (1861-1865). Francia, como --- resultado de la Revolución de 1789-1794, entra a la nueva --- era, la del capitalismo. En Latinoamérica, a principios del siglo XIX, el régimen semifeudal impuesto por las potencias colonizadoras, constituía un obstáculo al desarrollo del --- capitalismo y no es sino después de muchas luchas sangrientas, para sacudirse las estructuras feudalistas, cuando --- inicia su marcha hacia la industrialización.

El pensamiento filosófico participa en el devenir histórico, justificando en cada una de las épocas las relaciones entre los hombres, de esta manera, Aristóteles, en el esclavismo, justifica la propiedad de un hombre sobre un hombre que por su naturaleza se puede entregar a otro; San Agustín aportó la ideología del feudalismo con carisma teológico en su "DE CIVITATE DEI; EL LAISSER FAIRE, LAISSER PASSER", doctrina que mejor interpreta los intereses del sistema de producción capitalista, que ha transformado el pequeño taller del maestro patriarcal, en la gran fábrica del capitalista industrial.

En nuestro concepto, es hasta este momento cuando aparece una relación de trabajo definida como tal, ya que es con este modo de producción como la fuerza de trabajo se convierte en una mercancía, en virtud de que su poseedor es propietario de la misma y es por el alquiler de ella que puede obtener lo necesario para su subsistencia; en el esclavismo, el esclavo no vende su trabajo, ya que es propiedad, en su corporeidad, de su amo; en el feudalismo el siervo de la gleba no obtiene un salario del propietario de la tierra, sino que el señor feudal es quien recibe un tributo de éste; en el capitalismo, el obrero o proletario vende o alquila su fuerza de trabajo en un mercado al que concurren hombres libres.



## 2.2 ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ENTRE LA LEGISLACION DE 1931 Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Previamente a determinar las diferencias entre las leyes laborales de 1931 y 1970, mediante estudio comparativo, procede conocer los antecedentes del Derecho Social en nuestra legislación.

En el siglo XVI, a la llegada de los españoles a las tierras descubiertas en América, encontraron las condiciones y elementos necesarios para un nuevo desarrollo del sistema feudal, ya en decadencia en Europa, los indígenas en términos generales no habían superado la economía familiar, las artes y oficios no tenían gran desarrollo, dada la limitación impuesta por la abrupta geografía, el régimen de servidumbre imperaba en el trabajo de campo. En el transcurso de los trescientos años de coloniaje, España dictó reglamentos para sus colonias, tendientes a poner un freno a la explotación, no obstante las buenas intenciones, estas normas fueron letra muerta, como lo fueron las "Leyes de Indias" y las "Cédulas Reales", que se referían a las obligaciones de los españoles a quienes por medio de la encomienda les eran entregados un número de indígenas y una porción de tierra, así como disposiciones aisladas sobre la jornada de trabajo, sa-

lario, pago en efectivo y sobre la prohibición de las tiendas de raya.

En México, es el Constituyente de 1857, al poner a discusión el artículo 5º de la reglamentación constitucional, - quien estuvo a punto de hacer nacer el Derecho de Trabajo, - dicho artículo trataba de la libertad de industria y trabajo. Fue el notable jurisconsulto Ignacio Vallarta, quien tomó la palabra para exponer los principios de un socialismo incipiente, convencido de la necesidad de que el estado prestara auxilio a la clase laborante, sin embargo, influído de las ideas de Quesnay y Adam Smith, representantes del liberalismo económico, que se significa por su fórmula: "Dejar hacer, -- dejar pasar" y "libre concurrencia", además de que las ideas - en boga prohiben al Estado intervenir en la vida económica, ya que ésta debería regirse por la ley de la oferta y la demanda, duda en justificar el nacimiento del Derecho del trabajo, por lo que la Constitución de 1857 recoge los principios del liberalismo económico, que convirtieron al Estado - en simple espectador de los fenómenos sociales. No obstante lo anterior se logra un avance, el que las relaciones de trabajo se equipararan al contrato de mandato y se dejaran de - ubicar en el capítulo de "Alquiler de servicios" del Código Civil.

Es a fines del siglo pasado cuando aparecen los primeros síntomas de industrialización en México, se construyen los primeros ferrocarriles, a la par se dan las primeras formas de organización obrera, aunque se tiene noticias de que los primeros sindicatos datan de 1870 y de que existió una difusión de ideas sociales, teniendo como vocero al periódico El Socialista, en 1871, no tienen una importancia relevante, no obstante ello, en el siglo pasado se pueden observar diversos movimientos de huelga, como: el de los mineros de Pachuca, en 1874; el de los trabajadores de la fábrica "La Fama Montañesa", en Tlalpan, en 1877, así como las dos huelgas de los trabajadores mineros en Chihuahua, la primera en enero de 1881 en el pueblo de Pinos Altos y la segunda, en abril de 1886, en Cusihuiriachil. Es en el presente siglo cuando alcanza un auge especial el movimiento obrero ya que se manifiestan los sindicatos mutualistas, teniendo como principal objetivo la ayuda recíproca, posteriormente se presentan núcleos más definidos de resistencia, con influencia ideológica de los hermanos Flores Magón y de Camilo Arriaga, entre otros.

De especial significación resulta para el movimiento obrero la huelga de los trabajadores mineros de Cananea, en 1906, quienes solicitaban un aumento en los salarios de acuerdo con el aumento de trabajo, así como la igualdad de -

condiciones de trabajo respecto a los trabajadores o empleados norteamericanos, la respuesta fue la represión, la muerte de innumerables trabajadores y el encarcelamiento de sus líderes.

Al año siguiente hicieron estallar su huelga los trabajadores textiles de Río Blanco, así como los de Nogales y -- Santa Rosa, en Veracruz; en estos movimientos los obreros en huelga se negaron a acatar el laudo emitido por Porfirio --- Díaz, en el que ordenaba reanudar las labores, obedeciendo - el reglamento impuesto por los industriales de Puebla, ha--- ciendo obligatorio dicho reglamento a otros estados, como: - Jalisco, Querétaro, Tlaxcala y Distrito Federal, el costo de la desobediencia fueron las vidas de muchos trabajadores, -- sacrificados por el Ejército Federal.

El 4 de julio de 1911, los trabajadores tranviarios se van a la huelga y el 7 de julio del mismo año, los trabaja-- dores de la fábrica de papel San Rafael.

En el Distrito Federal se fundan en 1906: la Sociedad -- Mutualista del Ahorro y la Casa del Obrero Mundial.

Cabe señalar que en nuestro país la Ley de Veracruz, de Agustín Millán, de 1915, utiliza la denominación de asocia--

ción profesional y sindicato, identificando a la primera con la asociación civil y al segundo, como institución laboral, es en la Ley de 1918 del mismo estado donde se utiliza únicamente el término sindicato, término que adoptan las leyes del trabajo, emitidas por las diversas entidades federativas.

Junto con la organización obrera se dan las primeras disposiciones del trabajo tendientes a mejorar la situación de los obreros, ejemplo de éstas lo son:

- La ley de abril de 1904, de José Villada, en el Estado de México, que se refiere a las indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- La ley expedida por Bernardo Reyes, en el Estado de Nuevo León, de 1906, que se refería a los accidentes de trabajo.
- La primera ley del trabajo estatal en Veracruz, surgió con Don Cándido Aguilar, determinando la jornada de nueve horas, descanso semanal, salarios, prohibición de las tiendas de raya, así como la creación de juntas de administración civil para resolver los pro-

blemas entre trabajadores y patronos.

- En Yucatán, Don Salvador Alvarado, expidió leyes que se conocen con el nombre de "Los Cinco Hermanos", una de las cuales es la Ley del Trabajo, los principios - que integraron esta ley, particularmente se incorpo-- raron al artículo 123 constitucional.

Es con la Revolución de 1910, que se cristalizaron los anhelos de mejoras materiales y condiciones de trabajo para el obrero en el Plan de Guadalupe que surge como resultado - de la asamblea nacional anterreeleccionista que tiene un --- carácter netamente político, se incluye un programa de ayuda y protección a los trabajadores, por lo que algunos estados legislan en atención esa inclusión, en materia social.

Reunido el Constituyente en Querétaro, el proyecto de - constitución que presentaba Don Venustiano Carranza, produjo una gran decepción en términos generales y respecto a la -- cuestión laboral, únicamente se refería a la autorización al Poder Legislativo para normar en materia de trabajo y es exacta-- mente al tratar este artículo (quinto) cuando surge una gran polémica.

Don Heriberto Lara, activo participante de este congre--

so, que no obstante las críticas de algunos constituciona--- listas --quienes tachaban de ridículo y fuera de lugar incluir, en la Constitución las disposiciones de trabajo--, sostuvo que sería más justo que se sacrificara la estructura de la Constitución que sacrificar a los trabajadores, en respuesta a -- los tecnócratas que afirmaban que no había lugar en la Constitución para esas nimiedades, ya que ésta debería seguir -- los moldes de las constituciones europeas, de igual manera -- el diputado por Yucatán, Héctor Victoria, se lanzó contra -- el proyecto de Don Venustiano Carranza, ya que dicho proyecto no trataba con el respeto y la atención que se merece el problema obrero. Reclamos anteriormente expresados en el -- programa del Partido Liberal, en el Plan de San Luis, en el Plan de Guadalupe, así como en el movimiento político de --- Francisco I. Madero.

El diputado Victoria propone que puesto que el artículo 5º está trunco, se debe incrementar o, en su caso, crear un nuevo artículo o capítulo, consignando las bases fundamentales del trabajo, como: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, etc.

A fin de apoyar en su criterio al diputado Victoria, el diputado Manjarrez, afirmó que la revolución más que política se debe entender social.

El ingeniero Pastor Rouaix captó la intención de los -- constituyentes, se contactó con José Natividad Macías en Veracruz, quien había integrado una legislación laboral a fin de crear una comisión especial que redactara un artículo que comprendiera esas inquietudes.

El 28 de diciembre de 1916 se creó la comisión especial para el estudio y redacción del nuevo artículo, dicha comisión estaba integrada por Rouaix, Macías, el licenciado José Inocente Lugo y Rafael de los Ríos.

Posteriormente, en sesión, turnaron para su estudio el proyecto a la primera comisión de la constitución presidida por Don Francisco J. Mújica, con su intervención se lograron disposiciones referentes a las utilidades de las empresas.

El dictamen fue presentado al Congreso el 23 de enero de 1917, pasando a discusión y siendo aprobado por unanimidad absoluta, dió origen al artículo constitucional marcado con el número 123. Así es como por primera vez se establecieron constitucionalmente las garantías y derechos de los trabajadores. Algunas de las garantías consagradas en la --- Constitución de 1917 en su artículo 123, son: contratación colectiva, salario, jornada legal, descanso obligatorio; --- estableció tribunales de trabajo integrados por igual número



de representantes de los obreros y patrones, así como del -- gobierno, participación de los obreros en las utilidades de las empresas, prohibición de laborar en condiciones insalu-- bres a mujeres y menores, prohibidos los expendios de bebi-- das embriagantes y casas de juego en centros de trabajo, -- estableció las condiciones de legalidad para la huelga, dió facultades a los estados para reglamentar en materia de tra-- bajo, contratación colectiva e individual, riesgos profesio-- nales, principio de igualdad de salario por igual trabajo, - aseguramiento de la estabilidad en el empleo, normas de efec-- tividad en el pago de salario, reconocimiento a los derechos de asociación profesional, paro y previsión social, entre -- otras.

Es hasta el 31 de agosto de 1929, cuando la reglamenta-- ción en materia de trabajo se hace exclusiva del Poder Le--- gislativo Federal, con motivo de la reforma a la fracción X del artículo 73 de la Constitución General de la República, poniendo fin a la anarquía existente en esta materia.

El 18 de agosto de 1931 fue promulgada la primera Ley - Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 consti-- tucional, es con esta Ley que se otorga el ejercicio proce-- sal para que las partes en el proceso económico resuelvan sus diferencias ante los órganos del Estado que tienen funciones

jurisdiccionales.

Dado que el Derecho es dinámico, toda vez que debe adecuarse a las realidades sociales existentes en una momento determinado, una vez que cumple con su función en ese momento histórico debe modificarse y mejorarse, para que siga --- siendo congruente con la realidad social que regula, en el caso de la Ley Federal del Trabajo de 1931, sus funciones -- eran apoyar el progreso de la economía nacional, dar funcionalidad al carácter social del artículo 123, asegurar un -- mínimo de garantías a la clase trabajadora, resolver los -- problemas surgidos de la relación de trabajo con eficiencia, rapidez y economía, así como armonizar los intereses de los factores de la producción con su carácter conciliatorio, -- posteriormente requirió y tuvo que adecuarse a las nuevas -- situaciones, resultantes del desarrollo productivo de la --- sociedad mexicana. Ya los legisladores de 1931, con modestia, reconocían no haber dado solución, con las normas propuestas, a todos los problemas que pudieran resultar con motivo de la relación de trabajo, así pues la Ley Federal del Trabajo, -- publicada en el Diario Oficial del 1º de abril de 1970, que vino a derogar la Ley Federal del Trabajo de 1931 y que de -- acuerdo con el primer artículo transitorio de la misma, en-- traría en vigor el día 1º de mayo de 1970, vino a adecuarse a la sociedad configurada históricamente, pretendiendo ser -

congruente con las nuevas variables y demandas del desarrollo y evolución de la comunidad.

Pasaremos a referirnos a los avances alcanzados con la Ley Federal del Trabajo de 1970, señalando en forma general primero y particularizando después, revisando lo que a nuestro criterio resulta más importante, dado que el tema que pretendemos analizar en este trabajo es el de los conflictos colectivos y en consecuencia las agrupaciones colectivas, daremos especial connotación a estos puntos.

Esta nueva ley hace referencia a los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, así como a las garantías para los trabajadores que lleven a cabo inventos en horas de trabajo, establece las prestaciones de aguinaldo, vacaciones progresivas, prima vacacional, prima dominical, así como normas tendientes a proteger a la mujer durante el período de la concepción, establece de igual manera los lineamientos para elaborar reglamentos internos de trabajo, delimita quiénes son las autoridades del trabajo, el ámbito de su competencia, crea nuevos requisitos para los representantes y personal jurídico de las juntas, lleva a cabo una clara reglamentación de los trabajos considerados especiales, esta ley determinó que el salario se integrara tanto con el efectivo como con el conjunto de prestaciones otorgadas, adicio-

na reformas a favor de los trabajadores en relación a la --  
participación de utilidades.

Con esta ley se dan los primeros pasos para la edifica--  
ción de las casas-habitación de fácil adquisición al traba--  
jador, pasa a ser de un contrato libre a un contrato dirigi--  
do y la función tutelar se ejerce sobre la voluntad del su--  
jeto, con los llamados derechos irrenunciables, pretende --  
crear un plano de igualdad teórico que contrarreste el plano  
de desigualdad real y práctico.

Para hacer efectiva la justicia social, se crea un ---  
cuerpo normativo para regular el procedimiento ordinario --  
ante las juntas, se aumentan términos de prescripción a fa--  
vor de los trabajadores, desaparece la incompetencia por --  
inhibitoria y se acepta la réplica y contrarréplica, se crea  
un nuevo procedimiento llamado especial y se señalan clara--  
mente el procedimiento de tramitación de los conflictos in--  
dividuales y el de los colectivos de carácter jurídico, dan--  
do relieve a la función conciliatoria de las juntas.

Se pretende utilizar una terminología jurídica propia,  
así pues se utiliza el término "Relaciones Individuales de  
Trabajo" y "Relaciones Colectivas de Trabajo" por la que ---  
anteriormente utiliza la ley de 1931, "Contrato Individual -

de Trabajo", empleando el término "Relaciones" y excluyendo "Contrato", para diferenciarlo de los contratos de carácter civil, así como la de "embargo precautorio" por "secuestro -- provisional". Se crea la obligación de los empresarios a pagar la prima de antigüedad con ciertas modalidades y requisitos.

La referida Ley Federal del Trabajo de 1970, otorga más días de descanso obligatorio a los trabajadores, obliga el pago triple cuando el trabajador labora en un día de descanso obligatorio o en su día de descanso, da los conceptos de trabajador de confianza, patrón e intermediario, empresa y establecimiento.

Señala además la influencia que tienen las relaciones individuales de trabajo sobre los convenios colectivos. Al referirse a las relaciones colectivas de trabajo, norma la libertad de coalición, da un respeto a los principios normativos en lo referente a sindicatos, federaciones y confederaciones y crea la facultad de los sindicatos a emplazar a huelga al patrón que se niega a celebrar el contrato colectivo de trabajo cuando emplee trabajadores miembros de ese sindicato, completa los principios normativos relacionados con el contrato-ley a fin de darle vitalidad; da, también, los lineamientos para modificar, suspender o terminar las --

relaciones colectivas de trabajo, determinando con precisión los procedimientos a que deben ceñirse para la aprobación o desaprobación de estas solicitudes.

Se crean instituciones e instrumentos a fin de lograr - los objetivos de la nueva ley, como son:

- 1.- En 1972, se crea el Fondo Nacional de la Vivienda.
- 2.- En 1978, se crea el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
- 3.- Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores.

Ahora pasaremos a referirnos a los avances en lo par-- ticular.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su artículo 2o., señalaba: "Las relaciones entre el Estado y sus servidores - se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan", en virtud de que no se consideraba a los servidores del Esta- do como factor de la producción, ya que estaban asimilados - al fuero militar, es hasta 1960 cuando el Congreso de la -- Unión da el rango constitucional, en el artículo 123, aparta-

do "B", a los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, equiparando sus derechos a los de los trabajadores, factores de producción.

En su artículo 3º, la Ley Federal del Trabajo de 1970, da la dimensión exacta al trabajo al considerarlo un derecho y un deber social que exige respeto, debiendo efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel de vida decoroso para el trabajador.

El carácter proteccionista de la Ley Federal de 1970, se puede observar en el contenido del artículo 18, que señala: "En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador", en comparación al artículo 16 de la Ley Federal de 1931 que decía: "Los casos no previstos en la presente ley o reglamentos, se resolverán de acuerdo a la costumbre o al uso". Haciendo efectiva en la medida de sus posibilidades, el derecho a la educación de todos los mexicanos, la Ley Federal de la materia, de 1970, señala en su artículo 22: "Queda prohibida la utilización de trabajadores mayores de 14 años pero menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria".

El artículo 42 de la ley laboral de 1931, no tiene mayores cambios de como aparece redactado el artículo 386 de -

la ley laboral de 1970 y que se refiere a la definición de --  
los contratos colectivos de trabajo, en su artículo 43 la --  
primera ley laboral mencionada se refiere a la obligación --  
del empresario de celebrar el contrato colectivo de trabajo  
con el sindicato a que pertenecen sus trabajadores, en la --  
ley de 1970, por lo que se refiere a lo anterior, queda ---  
igual y adiciona a su vez que queda expedito el derecho de -  
los trabajadores a emplazar a huelga al empresario por la --  
firma del contrato colectivo de trabajo, quedando asentado -  
en el artículo 387 de la ley en vigor.

La ley laboral de 1970 determina que el contrato colec-  
tivo de trabajo empezará a tener eficacia a partir de su ---  
depósito ante la autoridad correspondiente, en su caso cuan-  
do en el mismo se señale la fecha para entrar en vigor, la  
ley del 31, señalaba que sería obligatorio a partir de su --  
presentación ante la autoridad correspondiente.

En su artículo 55, la Ley Federal del Trabajo de 1931,  
consignaba las modalidades con que pueden celebrarse los --  
contratos colectivos, apareciendo de igual manera en el ar--  
tículo 397 de la ley de 1970 pudiendo ser por tiempo indefi-  
nido, tiempo fijo y por obra determinada y señalando en sus  
artículos 398 y 399 los requisitos de tiempo y forma para la  
revisión de las mismas, pudiendo celebrarse los contratos --



individuales de trabajo con las mismas modalidades de los --  
contratos colectivos, como lo dispone el artículo 35.

En su artículo 57, la ley laboral de 1931, se refiere a las causas de la terminación del "Contrato Colectivo de Trabajo" y que vienen a ser las que aparecen en el artículo 126 del mismo ordenamiento legal y que se refiere a la "terminación de los contratos de trabajo", adicionando en este último artículo como causas:

- 1.) La rescisión del contrato,
- 2.) Perder la confianza el patrón a un trabajador que realiza actos de dirección y administración y por resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En la ley de 1970 se pretende dar orden y se ubican en apartados diferentes las causas de la terminación de las relaciones individuales y colectivas. En ese orden de ideas, - en el artículo 53 aparecen las causas de la terminación de - las relaciones individuales apareciendo en su fracción V las causas a que se refiere el artículo 434 y dejando de consi--  
derar las causas que mencionamos, enumerando. El referido --  
artículo 434 determina los motivos de la terminación de las relaciones colectivas. En su artículo 435, la precitada ley

indica las normas y procedimientos a que deberá sujetarse el patrón para la aprobación o desaprobación de la terminación colectiva de la relación laboral.

La ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, - de 1931, en sus artículos 58 al 67, bosqueja lo que en ella se denomina "Contrato Colectivo de Carácter Obligatorio", -- que en la ley de 1970 en su capítulo IV, del título XIV, -- aparece como contrato-ley, reglamentándolo de los artículos 404 al 421.

La ley federal laboral de 1970 retoma y amplía los días de descanso obligatorio en su artículo 74, a que la ley del 31 hace referencia en su artículo 80. Asimismo esta ley establece la obligación del empresario a conceder al trabajador media hora de descanso, para ingerir sus alimentos durante la jornada continua de trabajo, prestación que quedó establecida en el artículo 63 de la ley en vigor.

Una cuestión de primordial importancia lo es la prestación conferida a la clase trabajadora en el artículo 162, de la ley que vino a subrogar la legislación laboral de 1931; - la prima de antigüedad, consistente en el pago de doce días de salario por cada año de servicios prestados, a los trabajadores que sean despedidos ya sea justificada o injustifi--

cadamente o a los que se retiren por su voluntad con más de 15 años cumplidos de servicios y debiendo ser trabajadores de planta, avance que tiene especial significación.

Al final del párrafo final de la fracción XV del artículo 47 de la ley de 1970, se impone al empresario la obligación de comunicar por escrito en el aviso de la rescisión del contrato de trabajo la causa o causas de esa separación, así como la fecha de la misma, cuestión que la ley del 31 no mencionaba.

Por lo que se refiere a la modificación de las condiciones de trabajo, en su capítulo X la ley Federal del Trabajo de 1931, concretamente en el artículo 115, señala que "las bases del contrato de trabajo podrán ser reformadas a petición de cualquiera de las partes, siempre que éstas se sujeten al procedimiento establecido en la presente ley"; la Ley del Trabajo de 1970 en su artículo 426 nos refiere dos hipótesis, por las que se puede pedir las modificaciones del contrato colectivo:

I: Cuando existan circunstancias económicas que las justifiquen, y

II: Cuando el aumento del costo de la vida origine un

desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Señalando asimismo que las solicitudes se ajustarán a lo que dispone el artículo 398 y 419, fracción I, tramitándose de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica, esta ley deja expedito el derecho individual del trabajador para solicitar la modificación de su contrato individual de trabajo según lo dispone el artículo 57, que de igual manera le concede ese derecho al patrón.

La multicitada ley de 1970, en su artículo 427, observa como causas de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, las mismas que señala la ley de 1931 en su artículo 116 y únicamente por lo que hace a los de los incisos VII y IX, que se refieren respectivamente a la enfermedad contagiosa del trabajador y a la prisión preventiva del mismo, los incorpora en su capítulo de suspensión de los efectos de la relación individual de trabajo, en su artículo 42, entre otras causas de suspensión. Los artículos 429, 430, 431 y 432 determinan qué normas deberán regir para cada hipótesis de suspensión colectiva de la relación laboral.

Por lo que hace a la asociación de trabajadores, la ley de 1970, en su artículo 360 fracción IV, señala a

los sindicatos nacionales de industria, asociación profesional de los trabajadores que en la ley de 1931 no se mencionan, asimismo dicha ley determina en su artículo 361 cómo pueden conformarse los sindicatos de patrones, la ley de 1931 no lo menciona.

La ley laboral de 1970 encuadra en su artículo 366 las causas por las que se podría negar el registro a un sindicato y en el mismo artículo señala que si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro no resuelve sobre el mismo dentro de los siguientes 60 días, se le podrá requerir y si no resuelve dentro de los tres días a partir de que se le requiere, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, en consecuencia la autoridad tendrá la obligación de extender el registro. Cuestión que no se encuentra en la ley de 1931.

En su artículo 371 la ley en vigor se modificó en comparación al artículo 246 de la ley laboral anterior, por lo que hace a las normas que deben observarse en la expulsión de los miembros del sindicato.

En el artículo 450 la ley del 70 adiciona dos incisos en los objetos de la huelga y que vienen a ser:

- La celebración del contrato-ley, y
- Exigir el cumplimiento de las disposiciones sobre la participación de utilidades, dando gran relieve al carácter conciliatorio y fijando normas especiales para la celebración del contrato-ley.

Por lo que hace al procedimiento, la ley del 70 concede un título especial denominado "Derecho procesal de Trabajo" con nuevas normas a fin de hacerlo más viable y práctico, -- por ejemplo, en su artículo 688 designa claramente las notificaciones que deberán ser personales.

El artículo 709 de la ya antes referida ley de 1970, -- nos remite al modo en que deberán acreditar la personalidad las partes y en especial en su inciso II determina la manera en que los sindicatos acreditarán su personalidad y que será mediante la copia certificada del registro de la directiva -- del mismo, ante la Secretaría de Previsión Social o ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, según corresponda. En la ley del 31 no se determina con tanta claridad esta --- cuestión en sus artículos 459 y 460 que encuadran disposi--- ciones análogas. Asimismo la ley vigente faculta al presi--- dente de la Junta para aplicar medidas correccionales, tanto a representantes como a litigantes en general y no a la ---

autoridad administrativa como disponía la ley de 1931.

La ley de 1970, en el capítulo V del título XIV consigna los procedimientos para la tramitación de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica.

En la misma ley, aparecen como innovación en el capítulo VI del título XIV, a fin de dar celeridad a la tramitación de ciertos conflictos: los procedimientos especiales, y en el artículo 782 se determina qué conflictos o cuestiones se tramitarán normándose a estos procedimientos, asimismo -- en sus artículos 785, 786, 787 y 788 indica la forma en que deberá celebrarse la audiencia para estos procedimientos.

La legislación laboral vigente pretende con la adición de varios artículos en el capítulo VII, que se refiere a los procedimientos para la tramitación de los conflictos de carácter económico, dar mayor claridad al mismo tiempo que --- mayor dinamismo.

En sus artículos 350 y 342, la ley de 1931 determina de qué diferencias o conflictos conocerá y resolverá la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, respectivamente, la ley de 1970, en sus artículos 604 y 621, refiere a qué conflictos compete conocer a la Junta Federal y a la Junta Local de

Conciliación y Arbitraje, respectivamente y varía, en cuanto a que ésta utiliza los conceptos "conflictos de trabajo" y "junta local" a diferencia de "junta central" y "diferencias o conflictos".

Al referirnos a las juntas, citaremos, por considerarlo interesante, que en Francia se instituyeron organismos similares, los CONSEJOS DE PRUD HOMMES, el 27 de mayo de 1907, - constituidos por igual número de representantes de obreros y patronos.



CAPITULO II.

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

## 2.1 DEFINICION.

A los conflictos colectivos de trabajo los podemos definir en términos generales, como las diferencias suscitadas con motivo de la aplicación, interpretación y modificación de las disposiciones legales y contractuales entre asociaciones de trabajadores y empresarios; pero el reconocimiento de esas asociaciones obreras, así como el establecimiento de disposiciones legales y contractuales, no fueron graciosas concesiones otorgadas por la clase empresarial, la clase laborante requirió de valor y sacrificio para alcanzar el reconocimiento de sus derechos. Resultaría incompleta nuestra investigación si no prestáramos la atención que se merece a la evolución histórica del movimiento obrero, atento a lo cual pasaremos a formular un bosquejo histórico de tan noble lucha.

Del análisis que realizamos de las relaciones que se presentan entre los hombres en la actividad productiva durante el devenir histórico de la humanidad, concluimos que la relación de trabajo se da de un modo claro y preciso en el sistema de producción capitalista, dado que en él intervienen "hombres libres", no obstante, en la Edad Media aparecen los gremios o corporaciones que eran asociaciones de maes---

tros del mismo oficio, investidos de un monopolio riguroso - de fabricación y venta, así como de la reglamentación de los productos en el mercado. Paul Pic los define como sindicatos obligatorios, puramente patronales.

En los talleres, además del maestro, trabajan los ---- aprendices y los compañeros, no obstante que los primeros -- están subordinados a las órdenes del maestro, su relación -- tiene una peculiaridad, se trata de una relación de aprendi- zaje, con la obligación del aprendiz, de pagar una remunera- ción a cambio de la enseñanza del maestro. J. Jesús Castore- na, en su obra "Manual de Derecho Obrero", señala: "El apren- dizaje era un contrato de naturaleza particular, en nada se- mejante al que regula nuestra ley. El maestro adquiría la -- obligación de enseñar el oficio que poseía al aprendiz; éste o sus familiares el deber de pagar una remuneración. Los efec- tos del contrato de aprendizaje eran además los siguientes: el aprendiz debía obediencia y respeto al maestro, vivía a - su lado, éste adquiría una especie de potestad que le otor- gaba el derecho de castigar". (5)

Por lo contrario, el compañero sí recibía un salario de su trabajo, tenía determinada una jornada, así como los días de desacanso; se vislumbra una auténtica relación de trabajo.

---

(5) Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, 6ª Edición. No tiene edictorial. México, 1984, pág. 31.

Cuando se inicia la decadencia del régimen corporativo, se producen conflictos entre compañeros y maestros, relación que fue, antaño armónica.

Con motivo de esas discrepancias, los compañeros forman asociaciones, solicitando a los maestros aumentos salariales, reducción de jornadas, etc., estas agrupaciones tomaban nombres tan variados como: Los Hijos de Salomón, Los Hijos del Maestro Jaquez, Los Hijos del Maestro Subise, etc.

Si bien se dan esas manifestaciones de inconformidad en una incipiente relación de trabajo, dado que son esporádicos en una que otra ciudad constreñida a pequeños grupos y de -- tiempo en tiempo, no llega al movimiento de masas que señala la lucha entre el capital y el trabajo abierto con la industrialización, en que se desenvuelve el sindicalismo moderno.

El pensamiento en boga durante el siglo XVIII y principios del XIX es el de los economistas clásicos (liberalismo e individualismo), quienes sostenían que las condiciones en que debería prestarse el trabajo, debería regirse por la ley de la oferta y la demanda y libre competencia, no debiendo -- ponerse trabas al desarrollo de la industria, asignando al -- Estado el papel de simple espectador de los fenómenos sociales, toda vez que consideraban que es la libre voluntad de --

las partes la que interviene en el establecimiento de las - condiciones en esta relación, convirtiendo al Estado en un - encubridor de las injusticias, ya que dada su condición, los trabajadores sufrirían una explotación extenuante, viviendo en condiciones deplorables.

El maestro Mario de la Cueva, al respecto nos refiere: "El pensamiento de la burguesía: tres principios sirvieron de fundamento principal al sistema individualista y liberal en los campos de la economía, de la política y el derecho: la propiedad privada, institución inviolable y sagrada, la existencia de las leyes económicas naturales, entre ellas la ya citada de la oferta y la demanda, reguladora de los salarios y de los precios y la no intervención del Estado o de cualquier otra fuerza y organización que estorbara el uso y disfrute de las propiedades o el libre desenvolvimiento de las fuerzas económicas. Dentro de ese orden de ideas, la huelga, coalición de personas para impedir el uso y disfrute de las propiedades o estorbar el desarrollo libre de las fuerzas -- económicas naturales, tenía que ser sancionada como un grave delito". ( 6 )

En un principio, los trabajadores se enfrentan en forma individual al burgués, pronto se dan cuenta de que de esa --

---

( 6 ) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. 3ª Edición. Ed. Porrúa, pág. 582, México. 1984.

forma entablan una lucha desigual; después se unen los obreros de una misma fábrica, posteriormente se asocian los obreros del mismo oficio de la localidad; ya para fines del siglo XVIII se crean asociaciones más definidas, ejemplo de éstas lo son las TRADE-UNIONS, asociaciones de oficios o profesiones, surgen en los años en que se encuentra en vigor la Ley Le Chapalier, en Inglaterra; siendo estas agrupaciones los antecedentes de las organizaciones sindicales de nuestros días, iniciándose paralelamente a la formación de estas asociaciones, lo que el Maestro Mario de la Cueva llama la "Era de la prohibición", dando inicio la misma con dos leyes emitidas por la burguesía francesa: el Edicto Turgot (1791), que condena a muerte al sistema gremial o corporativo, obstáculo al libre desarrollo de la manufactura y comercio y la Ley Le Chapalier (1791), que declara ilícita la coalición, encaminada a la fijación de condiciones de trabajo.

Con la primera se rompe el absolutismo y accede al poder la creciente burguesía y con la segunda, apoyada con las disposiciones del Código Penal, prohíbe y define a las agrupaciones de trabajadores como un delito, estableciendo penas a su formación; pero la prohibición no sólo se refiere a la asociación y organización de los trabajadores, sino también a las huelgas, consecuencia natural de las anteriores, com--

prendidas como estaban las relaciones de trabajo en el Código de Derecho Civil. Los grandes maestros civilistas sostenían que en caso de huelga, existía un incumplimiento ilícito de la obligación contractual de prestar el servicio que da origen a la acción de rescisión y pago de daños y perjuicios, no obstante, a medida que crecía la solidaridad de la clase trabajadora, cobraba fuerza la huelga.

En Inglaterra, con el avance del industrialismo, los burgueses ingleses comprenden la importancia de la Ley Le Chapelier y obtienen que el Parlamento dicte las leyes de 1799 y 1780 en las que califican de conspiración a fin de restringir la libertad de la industria, a la unión contractual encamianda a obtener mejoras en las condiciones de trabajo, imponiendo a éstas una sanción penal.

Particular importancia tiene el movimiento obrero "El Cartismo", movimiento de obreros ingleses provocado por la grave situación económica y carencia de derechos políticos, comienza a fines de los años treinta y permanece hasta principios de los cincuenta, del siglo XIX, este movimiento carece de una dirección real y de un programa definido, la denominación la adquiere este movimiento por la particular forma de manifestarse, ya que los obreros en 1839 dirigieron al Parlamento una carta con más de 300 mil firmas, exigiendo, -

entre otros, el derecho al sufragio universal.

En México se reflejó la doctrina individualista en el Código Penal de 1871, ya que en su artículo 925, disponía: "Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de éstas dos penas 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 suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

Todavía en el Decreto del 1º de agosto de 1916, Venustiano Carranza condena a los que incitan a la suspensión del trabajo, y es a raíz de la promulgación del artículo 123 constitucional, en el año de 1917, cuando se da un reconocimiento definitivo a los instrumentos de defensa laboral en México.

Imbuídos primero por el pensamiento del socialismo utópico, cuyos precursores fueron Tomas Moro, con su obra "Utopía", Francisco Bocon, con su "Nueva Atlantida", Tommaso Campanella, con "La Ciudad del Sol", posteriormente en el siglo XIX con Robert Owen, Charles Fourier y Saint-Simon, los trabajadores aspiraban a una sociedad en que la propie--



dad privada fuera sustituida por una propiedad colectiva y - fueron Carlos Marx y Federico Engels, con el manifiesto del Partido Comunista, aparecido en 1848, que contenía la concepción económica de la Historia, -ensayo en el que se definiendo la huelga y la asociación obrera-, quienes dan la pauta y bases científicas para la liberación del trabajo asalariado.

Especial intervención tuvo Carlos Marx en la fundación, el 25 de septiembre 1848, de la primera internacional (Asociación Internacional de Trabajadores), que no obstante que fue fundada en Londres, fue inspirada por los obreros franceses, en ella se hechan los cimientos de la organización internacional de los trabajadores, para la preparación de su ofensiva contra el capital por una sociedad socialista. es la primera organización internacional de masas del proletariado.

La primera internacional logra reunir obreros de Inglaterra (TRADE-UNIONS), Francia, (PROUOHONIANOS), Alemania (LASSALLEANOS), Bélgica, Italia y España.

Es en 1872, en el Congreso de la Internacional en La Haya, cuando se enfrentan en la cúspide de este movimiento Carlos Marx y Bakunin, dando como resultado primero, la

expulsión de éste último del movimiento obrero y segundo, la disolución de esta internacional.

Posteriormente en 1889 se crea la segunda internacional cuya intención es ampliar el movimiento, dejando de existir en 1914.

En 1918, se crea la tercera internacional.

Es a base de lucha y organización como los trabajadores obtienen en primera instancia, la tolerancia de sus asociaciones y de la huelga, con la supresión del carácter delictivo de éstas, posteriormente con su recocimiento, el 21 de junio de 1824, Francisco Plase logró que el parlamento inglés votara la ley que revoca las prohibiciones de las leyes de 1799 y 1800, reconociendo tales derechos en 1884, toleradas las asociaciones obreras a partir de 1864, en Francia, - la ley del 21 de mayo de 1884 reconoce la libertad sindical. En su obra, el maestro A. Trueba Urbina, señala:

"Las pugnas de trabajo se han venido agitando a través de los tiempos, condicionándose su desenvolvimiento a la acción sindical obrera que debe pugnar por la reivindicación económico social de los trabajadores: remuneración justa de la fuerza de trabajo, garantía de sus derechos y socializa--

ción de las empresas. El fenómeno del trabajo ofrece serios problemas económicos y sociales y provoca grandes conflictos obrero-patronales; puramente obreros o patronales, relacionados con el contrato de empleo y sus consecuencias; por lo que viene a justificar la función intervencionista del Estado moderno, manifestada en la especie por la expedición de leyes protectoras de los laborantes y por la creación de instituciones oficiales de conciliación y arbitraje para solucionar los conflictos contenciosos de trabajo, para que a través de la jurisdicción laboral logren pacíficamente la reivindicación de sus derechos y el consiguiente cambio total de las estructuras económicas". ( 7 )

Nos atrevemos a afirmar que las instituciones de sindicato y huelga nacieron con motivo de la creación de conciencia en los trabajadores de su condición de miseria, pretendiendo buscar con estas instituciones un equilibrio entre los factores de la producción y utilizándolos como instrumentos de sus objetivos inmediatos y mediatos, como son: obtener una elevación presente de las condiciones de trabajo, salarios remuneradores, prestaciones y, a largo plazo, la socialización de los medios de producción.

---

( 7 ) Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". Ed. Porrúa. México. 1980. 5ª edición, pág. 175.

Es en México donde por primera vez en la Historia se -- elevan los derechos de los trabajadores a garantías consti-- tucionales. En efecto, el Constituyente de 1917, con la adi-- ción a la Constitución Política de la República Mexicana, -- del artículo 123, de carácter netamente social, otorga a la clase trabajadora un mínimo de garantías en la relación la-- boral, reconociendo y garantizando los derechos de asociación o agrupaciones sindicales y la huelga, instrumentos jurídicos de defensa de la clase laborante, asimismo establece autori-- dades jurisdiccionales que conocerán y resolverán los con--- flictos o diferencias surgidas con motivo de las relaciones de trabajo. En sus fracciones XVI, XVII y XX, dispone:

"XVI: Tanto los obreros, como los empresarios tendrán - derecho para coaligarse en defensa de sus respec-- tivos intereses, formando sindicatos, asociacio-- nes profesionales, etc.

XVII: Las leyes reconocerán como un derecho de los --- obreros y de los patrones las huelgas y los paros;

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

En relación a esta última fracción, la Ley Federal del Trabajo en vigor, en su artículo 604, señala que a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de la relación de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ella y que se refieran a los asuntos encuadrados en la fracción XXXI del artículo 123 y en su artículo 621, dispone que la resolución de los conflictos de trabajo cuyo conocimiento no sea de la competencia de la Junta Federal, serán de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

El maestro Néstor de Buen Lozano, en su obra: Derecho del Trabajo, propone que los fines del derecho colectivo en México son los siguientes:

- a) La nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista;
- b) El establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y, por último,
- c) El reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria y que se expresa en el sindicalismo, la con-

tratación colectiva y el derecho de huelga.

Igualmente señala qué instituciones en cierta medida -- son compensatorias, a los intereses de los empresarios: el - sindicalismo obrero, el sindicalismo patronal, el contrato - colectivo de trabajo, el reglamento interior de trabajo, el derecho de huelga, el conflicto colectivo de carácter econó- mico que puede traducirse en la modificación, suspensión o - terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

Al referirse a la contratación colectiva, dice: "El con- trato colectivo de trabajo, por otra parte, persigue, en lo esencial, establecer el equilibrio entre los factores de la producción, de tal manera que, vistas las circunstancias -- económicas de una empresa, sus trabajadores laboran en con- diciones adecuadas a sus necesidades y a la capacidad de la empresa. Prevalece aquí, sin duda, el criterio de proporcio- nalidad, un poco en situaciones paralelas a la naturaleza, - variable y a veces inestable, de la obligación civil de dar alimentos". ( 8 )

En nuestro criterio, los conflictos de trabajo pueden - tener su origen en:

---

( 8 ) De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II. 4ª edición. Porrúa. México. 1981. págs. 810.

A: El cumplimiento de una obligación establecida en la Ley Federal del Trabajo.

B: La violación de una norma de trabajo establecida en el contrato colectivo de trabajo.

C: La pretensión de la clase trabajadora de mejorar -- sus condiciones de vida, esto es reivindicar sus -- derechos.

D: La pretensión de suspender, modificar o terminar -- las relaciones de trabajo por parte del empresario.

Siendo parte quienes tienen relación directa e íntima-- mente ligada a la relación laboral.

Nuestra modesta intención en el presente capítulo es -- definir y clasificar los conflictos de trabajo que se pre--- sentan en la relación laboral, en nuestra legislación de --- trabajo. Al efecto, citaremos el criterio de definición y -- clasificación de varios maestros destacados en la materia.

El Diccionario define al **conflicto** como: (Del Latín -- **conflictus**). Choque, combate, momento crítico, dificultad, etc. Así pues encontramos que conflicto nos refiere una ---

pugna o un choque, un combate que se da en una relación.

Aplicado al derecho, el maestro Alberto Trueba Urbina - se rehusa a formular una definición de los conflictos de trabajo y sólo acepta expresar una idea de éstos en el sentido de que "... se trata de pleitos y pugnas o malos entendidos entre trabajadores y patrones, sólo entre éstos o sólo entre aquéllos, en relación con la lucha de clases, cuestiones legales -laborales o económicas- que requieren intervención de un tercero o de la autoridad para resolverlas, todo lo cual proviene del régimen de explotación del hombre por el hombre". (9)

En su obra: Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, el maestro Trueba Urbina nos consigna diversas definiciones de conflictos de trabajo de autores extranjeros: "Krotoschin las define así: "por conflictos de trabajo, en sentido amplio, se entiende las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de derecho laboral, o sea que esta relación se haya establecida entre un empleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo) o entre grupos de trabajadores y patrones (convención colectiva de trabajo); pero también cuando la relación pertinente al derecho laboral --- existe entre un empleador a un trabajador y el Estado".

---

(9) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 5ª edición. Ed. Porrúa. México. 1980, pág. 179.



Pérez Botija, con más sencillas expresa: "Con el nombre de conflictos laborales se alude a las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo, desde un paro en -- masa, que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a uno de sus empleados".

Cabanellas, recurriendo a la esencia misma de los con-- flictos de trabajo, estima que esta denominación sirve: "... para indicar la existencia de una dificultad de intrincada - solución de cualquier clase que sea, entre el patrón y los - trabajadores a su servicio -uno, varios o la totalidad- --- siempre que se origine en el trabajo".

## 2.2 CLASIFICACION.

Por lo que hace a la clasificación de los mismos, el -- maestro Trueba Urbina señala que en atención a los caracte-- res que reviste el contrato de empleo son de dos clases: -- individuales y colectivos. Individuales los que surgen entre trabajador y patrón, a propósito del contrato de trabajo y - colectivos, los asignados entre grupos o grupo o sindicato - obrero y uno o varios patrones sobre cuestiones de orden --- profesional y, en consecuencia, la distinción de estas con--

---

(10) Op. cit., págs. 177-178.

tiendas se establecen tanto por los sujetos que intervienen como por su objeto.

Citando a García Oviedo, tenemos que este autor señala que por su naturaleza son en primer término, jurídicos; porque afectan el contrato de trabajo en alguna de sus estipulaciones e incidencias y es el derecho, con soluciones jurídicas quien los resuelve, son también económicos, cuando --- atañen a la producción.

Proporciona asimismo la clasificación que de los con--- flictos laborales realizan los autores alemanes Kaskel y -- Dersch: "Los conflictos colectivos (de intereses) o conflictos colectivos arbitrales son disputas entre organismos capaces de celebrar contratos de tarifas o acuerdos de empresa o acuerdos de servicios, con el fin de crear o modificar --- normas jurídicas colectivas del derecho del trabajo mediante una de esas convenciones colectivas"; expresando también que "Los conflictos de derecho son conflictos que tienen por -- objeto la interpretación y la aplicación de normas jurídicas existentes por el juez, el que al respecto está ligado por - el derecho en vigor y las luchas laborales son siempre con--- flictos colectivos y se ejecutan con los medios de lucha que conoce el derecho del trabajo; los más importantes son las - huelgas y el cierre". (11)

(11) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. 5ª edición. Act. Ed. Porrúa. México, 1980, pág. 182.

Asimismo, propone una clasificación de los conflictos - de trabajo que pueden colegirse de nuestra legislación, que viene a ser:

- a) **Obrero-patronales.** Conflictos suscitados entre -- trabajadores y patrones con motivo del contrato o - relación de trabajo o de hechos íntimamente rela--- cionados con ellos.
  
- b) **Inter-obreros.** Conflictos entre trabajadores, deri- vados del contrato o relación de trabajo o de he--- chos estrechamente concatenados con ellos. Cuando - la pugna surge entre sindicatos, al conflicto se le denomina intergremial o intersindical.
  
- c) **Interpatronales.** Conflicto entre patrones origina- dos por el contrato de trabajo o de hechos íntima-- mente vinculados con la relación obrero-patronal.

(12)

En atención a su naturaleza, en **jurídicos y económicos**:

- a) **OBRERO-PATRONALES: individuales jurídicos.** Son las diferencias surgidas entre trabajadores y patrones (persona física y moral), con motivo del contrato o relación de trabajo o aplicación de la ley, son individuales y esencialmente jurídicos y en la tramitación de estos conflictos --provenientes de la -- ley o del contrato-- se observan las normas procesales instituídas en el capítulo XVII del título XIV, de la Ley Federal del Trabajo.
  
- b) **OBRERO-PATRONALES: colectivos jurídicos.** Es la --- contienda entre un sindicato de trabajadores y uno o varios patrones, tiene su origen en violaciones -- de contrato o relación de trabajo colectivo, son -- jurídicos, por cuanto a que se refieren concretamente a la aplicación e interpretación del contrato o de la ley.
  
- c) **OBRERO-PATRONALES: colectivos económicos.** Los conflictos colectivos de naturaleza económica son ma-- nifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patrones, encaminados al establecimiento de nuevas condicio--

nes de trabajo o modificación de las vigentes, caracterizándose estos conflictos por el cese colectivo o la amenaza del cese colectivo del trabajo, ya que estos conflictos se declaran generalmente -- a través de la huelga, tramitándose de acuerdo a lo que dispone el capítulo XIX del título XIV, de la ley laboral en vigor.

- d) **INTER-OBREROS: individuales colectivos.** Los antagonismos originados entre trabajadores con motivo del contrato o relación de trabajo de hechos relacionados con ellos, reviste doble naturaleza; individuales cuando el conflicto se polariza entre dos trabajadores y colectivos, si el pleito se entabla entre uno o varios trabajadores y un sindicato o -- entre agrupaciones sindicales, denominándose entonces intersindicales, estos conflictos son esencialmente jurídicos, la discusión se contrae a derechos legales o contractuales, nunca tienen un origen -- económico.
- e) **INTER-PATRONALES.** La naturaleza de estos conflictos serán jurídicos, en virtud de que no son usuales, sólo se mencionan para cubrir una posible laguna -- jurídica.

**Conflicto individual económico:** La inclusión del artículo 57 en la Nueva Ley Federal del Trabajo abrió la posibilidad de que un trabajador en lo individual pudiera solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, otorgando la misma facultad al patrón, en ambos casos el conflicto deberá tramitarse con sujeción a las normas procesales de carácter ordinario.

El maestro Mario de la Cueva, al tratar el tema que tocamos, inicia planteando la diferencia entre los conflictos individuales y colectivos, estableciendo los elementos esenciales y afirma que todo conflicto presupone el enfrentamiento de dos o más personas, fenómeno que se presenta necesariamente en el derecho del trabajo, señalando las dos características que a su parecer resultan importantes de los conflictos de trabajo:

- 1) Una de las personas que intervienen en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo;
- 2) La materia sobre la que versa el conflicto ha de estar regida por las normas de derecho del trabajo.

Presenta un cuadro de los conflictos en atención a la -  
calificación de los sujetos que se enfrenten, esto es según  
la condición de las personas que participen en ellos:

- a) **Conflictos entre trabajadores y patrones.** Son los que enfrentan a trabajadores y empresarios o a sindicatos obreros y sindicatos empresariales.
- b) **Conflictos intersindicales.** Los que se provocan entre sindicatos de trabajadores.
- c) **Conflictos entre sindicatos obreros y sus agremiados.** Ejemplos claros de estos conflictos son la - aplicación de la clausura, de exclusión y de anti-  
güedad y preferencia.
- d) **Conflictos entre trabajadores.** Un claro ejemplo - es la pugna por los derechos escalafonarios.
- e) **Conflictos entre patrones.** Toda vez que el sindi-- calismo empresarial no tiene realidad en nuestra -- sociedad, la ley lo observa a fin de no dejar una - laguna.

Realiza una clasificación tripartita de los conflictos de trabajo, de la interpretación que da a la Nueva Ley Federal del Trabajo quedando como lo relacionamos a continuación:

- a) Entre trabajadores y patrones,
- b) Entre trabajadores, bien entre personas individuales, entre sindicatos o entre uno o varios trabajadores y un sindicato; y
- c) Entre patrones.

Y propone una clasificación bipartita de los conflictos en la que excluye los conflictos patronales:

- I: Conflictos principales: trabajo-capital.
- II: Conflictos ocasionales: trabajadores y sindicatos, entre sí.

**Explicando:**

- I: Estos pertenecen a la esencia de las relaciones -- entre trabajadores y patrones, o sí se prefiere, --- pertenecen a la naturaleza de las relaciones en una sociedad dividida en estamentos sociales, con dos -



subclasificaciones: individuales y colectivas, económicas y jurídicas.

**II:** Son todos los conflictos entre trabajadores individuales, entre sindicatos obreros y entre cada uno de estos y sus agremiados, que si bien no pertenecen a la esencia de la relación de trabajo-capital, se producen en ocasión de ellos.

Nos refiere que la doctrina europea, principalmente de quien hemos recibido influencia, utiliza la locución "conflictos de trabajo", para los que se presentan entre trabajadores y empresarios y de manera especial a los conflictos de carácter colectivo y no en forma clara a los individuales, ya que éstos se tramitan ante tribunales paralelos a los civiles y mercantiles regidos por normas paralelas al procedimiento civil, por lo que hace a los conflictos intersindicales, quedan fuera de la jurisdicción estatal, en atención al principio de "libertad sindical" y en forma comparativa señala que en nuestra legislación laboral se dispone que éstos son del conocimiento y resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Asimismo señala en su obra que se debe plantear la diferencia entre los conflictos individuales y colectivos, --

estableciendo los elementos esenciales de los conflictos --  
colectivos, por exclusión, los demás serán individuales y, a  
su criterio, estos elementos configuran la naturaleza colec-  
tiva: la presencia de una comunidad obrera y la segunda, un  
interés colectivo de los miembros de esa comunidad o al --  
menos, de una categoría profesional y agrega que serán con--  
flictos colectivos los que planteen la creación de nuevas --  
normas generales.

Y a efecto de fijar con mayor precisión el concepto de  
conflictos colectivos, recurre a la definición que de éstos  
producen los maestros franceses André Rouast y Paul Ruans: -  
Son los que ponen en juego el interés común de toda o parte  
de una comunidad obrera, haciendo referencia no a personas -  
determinadas sino que involucran los intereses generales y -  
el derecho de la comunidad de trabajadores.

Con base en lo anterior, concluye: "... Si transporta--  
mos estos conceptos a la cuestión que nos ocupa, podemos --  
escribir: los conflictos individuales son los que afectan --  
únicamente los intereses particulares de una o varias perso-  
nas, a diferencia de los colectivos que son los que afectan  
la vida misma del derecho individual o las garantías de su  
creación, vigencia y efectividad, de todo lo cual resulta --  
que el criterio que sirve de base a la distinción es la ---

naturaleza de los intereses afectados, individuales o partiales, generales o colectivos". (13)

Para definir los conflictos de carácter jurídico de los económicos o de intereses, recurre a la doctrina alemana y a monografías de la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo) y en especial a la CONCILIATION ET L'ARBITRAGE Y LES TRIBUNAUS DU TRAVAIL, de 1938.

"El conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo, la decisión corresponderá normalmente a un juez común o de trabajo.

El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido y fundado en la ley o en el contrato; es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente para crear un derecho nuevo, estos conflictos son la competencia del conciliador o arbitrador". (14)

---

(13) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa, 3ª edición. México, 1984, pág. 518.

(14) Op. cit., pág. 520.

Partiendo de los caracteres y elementos de los conflictos, que integran tanto a los individuales como a los colectivos, deduce que la clasificación se da en tres términos:

**A: Conflictos individuales.** En atención a su naturaleza siempre serán jurídicos.

**B: Los conflictos colectivos.** Se bifurcan en jurídicos y económicos; los económicos vienen a ser una especie de monopolio de derecho del trabajo, de y para la clase trabajadora.

**C: Conflictos entre trabajadores.** Subclasificándolos de la siguiente manera:

**I: Conflictos intersindicales,** son los que se producen entre dos o más sindicatos de trabajadores por la titularidad de los derechos y acciones sindicales y la representación de los intereses colectivos de la comunidad obrera ante las autoridades jurisdiccionales.

**Sus características:**

a) Los empresarios no pueden, ni tienen inter-

vención alguna en la solución de estos conflictos.

- b) Son de naturaleza colectiva, ya que se trata de pugnas entre organizaciones de obreros.

**II: Conflictos entre trabajadores.** Son los que se presentan con motivo de derechos, de preferencia, --- antigüedad o ascenso, entre trabajadores de una --- misma empresa.

**III: Conflictos entre los sindicatos y sus agremiados.**

Se dan entre sindicatos de trabajadores con sus --- integrantes con motivo de la aplicación del reglamento de estatutos del sindicato, por ejemplo: la --- clausura de exclusión.

El licenciado Euquerio Guerrero, en relación a los --- conflictos laborales en su Manual de Derecho de Trabajo, nos dice: "Por las características esencialmente dinámicas y --- políticas que presenta la cuestión laboral...": el licenciado Gustavo Arce Cano, en su ensayo jurídico: Las juntas de Conciliación y Arbitraje, menciona lo siguiente:

I: Conflictos individuales jurídicos son aquellos en - que un solo trabajador está en lucha con el patrón sobre sus condiciones de trabajo fijadas en un contrato de trabajo o a falta de éste, de la ley, con el fin de se cumpla. La solución de estos conflictos es esencialmente jurídica; se trata de la aplica--- ción del contrato de trabajo o de la ley.

II: Conflictos colectivos:

- a) Conflictos colectivos son los que nacen entre un grupo de trabajadores y uno o más patrones con - motivo de la interpretación del pacto general de trabajo. La diferencia con el anterior no radica únicamente en que en uno intervienen un trabaja- dor y en este un grupo; sino que también en que el contrato que se aplica es colectivo;
  
- b) Los colectivos económicos se refieren a los --- antagonismos entre una colectividad de trabaja-- dores y uno o más patrones, con el fin de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se - modifiquen las existentes". (15)

---

(15) Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. 14ª edición. México, 1984, pág. 422.

El maestro Euquerio Guerrero sostiene que todos los -- conflictos de trabajo son de naturaleza jurídica, apoyándose en la siguiente deducción: "No desconocemos que generalmente los conflictos laborales por moverse en el ámbito de la producción, que es un elemento de la economía, tienen un fondo económico, pero nuestra afirmación de que todos los conflictos son de naturaleza jurídica implica que, en un régimen de legalidad como en el que vivimos, existen normas que permiten el inicio de todo tipo de conflictos que regulan su tramitación, en algunos casos se trata de conflictos preponderantemente jurídicos, cuando se trata de lograr la efectividad de una norma jurídica preexistente. En algunas ocasiones ocurre que la intervención del juzgador crea situaciones -- económicas distintas a las preexistentes y entonces se habla de conflictos de naturaleza económica; pero en ningún caso -- dejan de tener todos los conflictos un aspecto jurídico...".

(16)

El maestro J. Jesús Castorena, define y clasifica los -- conflictos de trabajo de la siguiente manera:

"Conflictos de trabajo son las diferencias que surgen -- entre los sujetos de derecho obrero con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia, interpretación, --

---

(16) Op. cit., pág. 423.

etc., de los contratos y de las normas de trabajo...".

"Clasificación: los sujetos del derecho obrero son: el trabajador, el patrón, los sindicatos obreros, los patronales (consideramos entre éstos a las federaciones que formen unos y otros de esos sindicatos) pueden surgir conflictos, entonces entre obreros, entre patrones, entre obrero y patrones, entre sindicatos obreros, entre sindicatos de patrones, entre sindicatos de obreros y sindicatos patronales, -- entre sindicatos obreros y obreros (sean o no éstos últimos del sindicato), entre sindicatos patronales y patrones y -- entre sindicatos obreros y patrones y entre sindicatos patronales y obreros". (17)

Y explica que los jurídicos plantean la aplicación, la vigencia, la interpretación o la violación de una norma --- jurídica preestablecida en la ley, en el contrato colectivo, en el reglamento, en la costumbre, etc., o del incumplimiento de una obligación.

Los de equidad plantean el establecimiento de nuevas -- condiciones de trabajo y normas de trabajo, pueden ser individuales y serán las que plantean uno o más casos concretos de los trabajadores, éstos serán casi siempre jurídicos y --

---

(17) J. Jesús Castorena. Manual de Derecho Obrero. Derecho Sustitutivo. 6ª edición. Ed. Composición Tipográfica para Offset "Ale". México. 1984. pág. 297.



excepcionalmente de equidad. Los colectivos plantean problemas o casos generales que sin afectar concretamente a un --- trabajador, interesa a los trabajadores de una empresa como una totalidad, son generalmente de equidad pero los hay también que son jurídicos y se derivan en los siguientes términos: a los conflictos jurídicos, al arbitraje, algunos a la huelga como incumplimiento al contrato colectivo de trabajo, así como los ataques al derecho de asociación profesional. - Los conflictos de equidad generalmente derivan en la huelga y es potestad de los trabajadores ejercitar el derecho de -- huelga o someter las diferencias al arbitraje. Los de carácter individual derivan en el arbitraje.

En el presente trabajo recabamos criterios que respecto a este tema tienen algunos autores extranjeros:

Francisco de Ferrari, al referirse a los conflictos colectivos de trabajo señala que en atención a su sustantividad, pueden considerarse como un fenómeno extrajurídico, que viene a ser producto de la economía de mercado y de una --- sociedad dividida en clases, así como por una manifestación de la desigualdad de condiciones materiales de vida.

De acuerdo con el maestro Paul Durand, desde el punto - de vista jurídico los dos elementos esenciales del conflicto

colectivo consistirá en la participación de una colectividad y en la lesión de un interés colectivo, de esto concluye que la diferencia entre un conflicto colectivo y uno individual, radica en las particularidades y autogénesis que ofrecen las partes y en el objeto perseguido y propone la siguiente clasificación de los conflictos del trabajo:

- "a) **Conflictos individuales.** Son los que se suscitan entre un empleador y uno o más trabajadores por una cuestión concreta y personal relativa a la prestación del servicio o, más precisamente, a las condiciones estipuladas o legales del trabajo;
  
- b) **Conflictos colectivos de trabajo.** O simplemente --- conflictos de trabajo, en los cuales participan, -- por una parte una organización profesional, coali-- sión o grupo accidental de trabajadores y por otra parte, uno o más empleadores o una o más organiza-- ciones patronales. Estos conflictos han sido objeto, a su vez, de otras clasificaciones o subspecies, - pero la doctrina en general, ha aceptado aquella -- que distingue el conflicto de intereses y el con--- flicto colectivo de derecho;
  
- c) **Conflictos intersindicales.** Configuran una variedad

a la cual el derecho ha dedicado escasa atención, - en parte porque los propios interesados no quieren la intromisión del Estado o de un tercero en sus diferencias intestinas", (18)

Continúa diciendo que los conflictos individuales son - de carácter jurídico, que a menudo se confunden con los conflictos colectivos porque en ambos casos su objetivo consiste en la interpretación y aplicación de una cláusula, de un convenio colectivo o una disposición legal y citando a ---- Russomano, afirma que la diferencia entre los conflictos --- individuales y colectivos de derecho no reside en un elemento cuantitativo, sino en el objetivo que se persigue en uno u otro caso, en los conflictos individuales está en juicio - el interés concreto de los individuos y en los conflictos -- colectivos se discute el interés abstracto de una determinada categoría profesional y sostiene que los conflictos --- colectivos se dividen en:

1) Colectivos de interés; y

2) Colectivos de derecho.

---

(18) De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo, Vol. IV, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1974, págs. 218-219.

En los primeros se persiguen fines de carácter en general y el calificativo de "interés" tiene el propósito de distraer la naturaleza de las cuestiones que provocaron el desacuerdo, motivado a su parecer por una reivindicación económica que requiere de órganos o procedimientos especiales destinados a restablecer el equilibrio social. Los segundos presentan el carácter de jurídicos cuando se promueven en virtud de las supuestas violaciones de una norma legal o convencional relativa al trabajo y se busca la aplicación correcta del derecho al cumplimiento de una norma o a la reparación de la violada.

Sigue explicando que los conflictos intersindicales se presentan cuando dos o más organizaciones profesionales, como en el llamado conflicto de intereses o reivindicatorio chocan entre sí; pero sólo tratándose de agrupaciones obreras y que el derecho del trabajo pretende someter a un ordenamiento jurídico. En su criterio, éstos se han hecho más frecuentes en virtud del desarrollo del sindicalismo y los problemas que crea la representación sindical.

En su obra hace referencia a las partes que actúan en los conflictos colectivos y afirma que la parte obrera debe estar representada por un grupo de trabajadores o por un sindicato, ha de ser necesariamente un sujeto colectivo, es

decir, actuar en defensa de un interés grupal o de los intereses de una profesión o de parte de ella y aclara que el sujeto colectivo, que representa el interés gremial en esta clase de contienda, no debe ser confundido con una pluralidad de individuos, lo que parece esencial en este género de contienda es que el móvil tenga un carácter supraindividual, que se trata del interés abstracto de la profesión al grupo y no del interés concreto de un miembro de la profesión; es necesario un fin: que se trate de la "lesión del interés colectivo".

Dado que en el derecho europeo podemos encontrar diversos criterios sobre los conflictos de trabajo, a continuación citaremos una opinión que contiene la obra del autor a que nos hemos venido refiriendo:

"Una gran parte de la doctrina alemana tampoco acepta la controversia de derecho individual o colectiva, como un conflicto del trabajo, el conflicto colectivo dice Hueck Nipperdy, presupone la falta de una reglamentación entre las partes; este principio corresponde a la naturaleza de las cosas, pues si pudiera brotar un conflicto colectivo hallándose vigente una reglamentación, vendría a significar dicho conflicto el desconocimiento de la regla "PACTA SUNT SERVANDA"

por lo tanto, un conflicto colectivo puede unicamente estallar cuando las pretensiones de las partes para una futura - reglamentación de las condiciones del trabajo son diferentes". (19)

El maestro Ernesto Krotos Chin, explica en su obra: --- Tratado Práctico de Derecho de Trabajo, que los conflictos de trabajo deberán tener dos características a saber:

- Un antagonismo que no se resuelve por un entendimiento directo entre las partes, mediante la negociación sin que las relaciones internas se interrumpan o --- queden seriamente afectadas; y
- Una relación inmediata con una o varias relaciones de trabajo.

El conflicto deberá ser colectivo, en atención a las -- circunstancias que en él participen, normalmente uno o va--- rios organismos debidamente constituidos; el conflicto debe tener alcance profesional, se deben jugar en él intereses de una profesión, categoría o multitud de trabajadores como --- conjunto. Afirma que los conflictos colectivos, atendiendo a su naturaleza intrínseca pueden ser conflictos de intereses

---

(19) De Ferrari, Francisco. Derechos de Trabajo, Vol. IV, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1974, pág. 222 última parte.

y conflictos de derecho; los primeros son los que se originan de una pretensión o reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo, éstos son comúnmente denominados "conflictos económicos" o "conflictos de revisión"; los segundos se presentan cuando las partes no pueden ponerse de acuerdo sobre la interpretación o aplicación de un convenio existente.

Al referirse a los conflictos individuales de trabajo, señala: "Los conflictos individuales de trabajo.- El conflicto que sobreviene entre un empleador y uno o varios trabajadores, en razón de la relación individual de trabajo de cada uno de ellos. Estos conflictos se pueden dar entre varios trabajadores entre sí, entre uno o varios trabajadores y una asociación profesional de trabajadores" (20). El objeto que señala este autor en estos conflictos es el cumplimiento o la interpretación de una relación individual del trabajo, cualquiera que fuera la fuente de las normas que lo rigen.

El ilustre maestro Miguel Hernáinz Márquez, al referirse en su Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, a los conflictos de trabajo, nos dice que de modo tradicional los autores consideran dos grupos de conflictos: conflictos in-

---

(20) Krotschin, Ernesto. Trabajo Práctico de Derecho del Trabajo, Vol. II, 3a. Ed., Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1979, pág. 191.

individuales y conflictos colectivos. Respecto a los primeros, la nota que les da el carácter de individuales se encuentra especialmente constituida porque las divergencias —entre la empresa y el trabajador o trabajadores— sobre la interpretación preferentemente jurídica, de las relaciones de trabajo entre ellos existan y sobre las cuales tienen punto de vista distintos. Respecto a los conflictos colectivos, el rasgo característicos de éstos, es que está producido por los intereses de categoría, entendiendo la categoría como una pluralidad, siendo posible la existencia de un conflicto colectivo producido entre obreros, sin intervención alguna de patronos. Sobre esta cuestión, amplía diciéndonos que:

"Creemos que la nota más típicamente distintiva es -- que el conflicto colectivo está producido por los intereses de categoría, conviene aclarar la diferencia de categoría, en el concepto que lo empleamos y el de clase, en el sentido que tradicionalmente se le ha venido dando. No entendemos -- por tal a los trabajadores como contrapuestos a los empresarios, sino pluralidad de uno o unos organismos de trabajadores que mantienen posiciones o intereses puramente laborales distintos (aunque no íntegramente contrapuestos) no sólo a los empresarios; sino también, a los otros grupos profesio--



nales de entre los mismos obreros; de aquí que refutemos -- como plenamente posible la existencia de un conflicto colectivo producido entre obreros, sin intervención alguna de --- patrones". (21)

Este autor cita al maestro Pérez Serrano, aludiendo a otras posibilidades de clasificación de los conflictos de -- trabajo, distinguiendo contiendas entre patrones y obreros y controversias entre asalariados.

- a) **Obrero-patronales,**
- b) **Interobreros,**
- c) **Interpatronales; e**
- d) **Intergremiales.**

Asimismo, hace referencia a otro criterio de clasificación formulado ahora por Menéndez-Pidal:

a) **Voluntarios.**— Por las personas que los provocan, -- señalando en forma especial la huelga y los LOCK--- AUTS.

b) **Involuntarios.**— Es decir, que se producen indepen--  
dientemente de que los elementos de producción los

---

(21) Hernaiz Márquez, Miguel, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, 12a. Ed., Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977. Págs. 113 y 114.

quieran o deseen directamente.

c) **Propios.**- Los que afectan al trabajo o a sus consecuencias de un modo manifiesto y directo.

d) **Impropios.**- Se caracterizan por mantener una relación, pudiéramos decir, de segundo grado, con la esencia de la relación laboral. Ocasionándose fundamentalmente por la actuación sindical.

Una vez que hemos realizado un análisis, tanto de las definiciones, como de las características de los conflictos de trabajo, que les atribuyen los eminentes maestros a que nos hemos referido, observamos que coinciden en criterios y puntos esenciales. En tal virtud y con modestia, resumiendo la definición y clasificación de estos conflictos, derivada de la legislación laboral y tomando en consideración tanto las características de las personas que en él intervienen, los intereses que afectan, así como la naturaleza jurídica de los hechos que originan dichos conflictos, proponemos la **definición y la clasificación**, siguientes:

**Definición:**

Los conflictos de trabajo son diferencias que surgen --

entre obreros y patrones o sólo entre los primeros, --  
participando en forma individual o colectiva, en oca---  
siones a través de asociaciones profesionales y que --  
tienen su origen en el incumplimiento de una disposi---  
ción establecida en la legislación laboral, en la vio--  
lación de una norma contenida en la contratación co---  
lectiva de trabajo o en la pretensión de la clase ---  
obrero o de la clase empresarial de modificar, suspen--  
der o terminar la relación de trabajo.

#### Clasificación:

Por los sujetos entre los que surge el conflicto:

- a) **Obrero-patronales.**- Controversias entre trabajado--  
res y patrones.
- b) **Inter-obreros.**- Controversias entre sindicatos de -  
trabajadores y obreros o únicamente entre trabajado--  
res.
- c) **Inter-sindicales.**- Controversias entre sindicatos  
de trabajadores.

Por los intereses que afectan:

- a) **Individuales.**- Se ventila el interés concreto de --  
uno o varios trabajadores.
- b) **Colectivos.**- Se afecta el interés profesional de --  
una comunidad de trabajadores.

Por la naturaleza del conflicto:

- a) **Jurídicos.**- Se presentan con motivo de la interpre-  
tación o aplicación de leyes o contratos de traba--  
jo.
- b) **Económicos.**- Se dan con motivo de la suspensión, --  
modificación o terminación de las condiciones de --  
trabajo.

Por lo que se refiere concretamente a los **conflictos** --  
**colectivos de trabajo**, éstos pueden ser:

a) **Obrero-patronales:**

- ° **Jurídicos,**
- ° **Económicos.**

**b) Intersindicales:****° Jurídicos.**

En nuestro criterio, los conflictos entre patrones, derivados de una relación de trabajo no se pueden presentar, - ni en forma directa ni ligada a ella y en caso de que algún conflicto en apariencia se presentara entre patrones, derivado de una relación de trabajo, caería dentro de alguna de las clasificaciones que hemos formulado o bien, sería normado por disposiciones de otra área del Derecho, razón por la cual no consideramos en nuestra clasificación dichos conflictos.

Partiendo de la definición que de los conflictos de --- trabajo hemos propuesto, podemos concluir que los conflictos colectivos de trabajo son: las diferencias que surgen entre sindicatos de trabajadores, o varios trabajadores y patro--- nes, derivadas de la afectación al interés profesional de -- una comunidad obrera o entre sindicatos obreros; que tienen su origen en el incumplimiento de una disposición establecida en la legislación laboral, en la violación colectiva de - una norma contenida en el contrato colectivo de trabajo o en la pretensión de la clase laboral o de la empresarial, de -- modificar, suspender o terminar la relación colectiva de --- trabajo.

Respecto a los **conflictos intersindicales**, su manifestación más usual es la de la detentación o representación -- del interés profesional de una comunidad de trabajadores.

**CAPITULO III.**

**TRAMITACION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS**  
**DE TRABAJO.**

### 3.1 PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

Antes de entrar al estudio y análisis de las normas --- procesales que regulan la tramitación de los conflictos --- colectivos de trabajo, nos permitiremos hacer algunas observaciones.

El derecho procesal en general, al que podemos considerar el tronco común de donde provienen el derecho procesal civil, mercantil, penal, laboral, etc., es en realidad muy reciente; a mediados del siglo pasado no se le conocía como una verdadera ciencia, ya que normalmente se hablaba de --- enjuiciamiento civil, prácticas forenses, prácticas civiles, etc. Faltaba uniformidad y coordinación de principios, de una exposición dogmática, por lo que no se le podía considerar como una verdadera ciencia.

Si aceptamos que la esencia del derecho procesal radica en la actividad jurisdiccional del Estado para la impartición de justicia, entenderemos la necesidad de dar vida a -- una ciencia que conociera dicha actividad, en cada una de -- las áreas del derecho; en la especie, tendiente a dar efectividad al derecho sustantivo de trabajo.



En efecto, el desarrollo económico crea la necesidad al Estado de establecer un orden jurídico, tendiente a conocer de su actividad jurisdiccional, en la relación de los factores de la producción, dentro del cual el trabajador y el -- empresario pudieran ejercitar sus pretensiones y defensas.

La prestigiada abogada, María Cristina Salmorán de T-- mayo, señala que en el derecho mexicano el proceso se define como el instrumento de ejercicio de la función jurisdiccio-- nal, dentro del cual el actor y el demandado ejercitan sus - respectivos derechos y pretensiones, así como sus defensas - frente al órgano jurisdiccional que interviene.

El maestro Armando Porras y López, define el derecho -- procesal del trabajo como aquella rama del derecho que --- conoce de la actividad jurisdiccional del Estado, respecto - de las normas que regulan las relaciones laborales, desde el punto de vista jurídico y económico.

El maestro Trueba Urbina, define el derecho procesal -- del trabajo como "un conjunto de reglas jurídicas que regu-- lan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el pro-- ceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, inter-obreros

e interpatronales". (22)

El maestro Eduardo Pallares, en su obra de derecho procesal civil, define al proceso en los siguientes términos: - "El proceso jurídico, en general, puede definirse como una serie de actos jurídicos vinculados entre sí por el fin que se quiere obtener mediante ellos y regulados por las normas legales". (23)

El derecho procesal del trabajo viene a constituir el medio instrumental, de metodología y formas de acción para hacer valer las garantías mínimas consagradas en nuestra Carta Magna y en su ley reglamentaria, el maestro Trueba Urbina señala que las características fundamentales del derecho procesal del trabajo son: de un derecho social, reivindicador y proteccionista de la clase laboral y autónomo; en nuestro concepto es acertado atribuirle esos caracteres, ya que es un derecho social, porque surge de la necesidad de impartir justicia para clases desiguales, pretendiendo romper con los principios de la autonomía de la voluntad y con el de la igualdad de las partes ante órganos jurisdiccionales, ya que sería una aberración considerar que empresario y trabajador estén en igualdad de condiciones, por lo que es necesario que se contrarreste esa desigualdad de hecho con -

- 
- (22) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, teoría integral. 5ª edición, Ed.Porrúa, S.A., México, 1985, pág. 74.
- (23) Pallares, Eduardo. Derecho Procesal Civil. 7ª edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1978, pág. 94.

una desigualdad teórica a favor del trabajador, ante la ley; reivindicativo, porque otorga a la clase trabajadora los --- instrumentos de defensa y lucha para allegarse cada vez en - mayor proporción la riqueza que ellos producen y autónomo, - porque se orienta y nutre por principios específicos, aten-- diendo a la naturaleza del derecho sustantivo que tutela.

El maestro Rafael de Pina, considera que no existe tal autonomía del derecho procesal del trabajo, ya que nos dice: "En sentido rigurosamente técnico, sin embargo, sólo cabe -- reconocer dos manifestaciones del derecho procesal --la civil y la penal-- sin perjuicio de aceptar la posibilidad de la -- concepción de una teoría general del derecho procesal, realmente, el derecho procesal administrativo, el de trabajo, el fiscal, no son más que ramas particulares del derecho procesal civil, sin que pueda atribuírseles la autonomía que --- algunos autores les reconocen". (24)

Opinión que no compartimos, puesto que si bien acepta-- mos que en el derecho procesal laboral existen principios -- que son comunes a todas las normas procesales, como puede -- ser el principio inquisitivo o búsqueda de la verdad, o bien de la congruencia de las resoluciones, que se puede observar

---

(24) De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., México, 1952, pág. 9.

en el derecho privado; existe un rasgo que da el carácter de - autonomía al proceso laboral, en efecto el legislador al --- elaborar la Ley Federal del Trabajo de 1970, busca desaparecer la supletoriedad que la Ley del Trabajo de 1931 establecía respecto del Código de Procedimientos Civiles; dispo---- niendo que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, según lo dispone el artículo 18 de la ley laboral vigente, cuestión derivada de la naturaleza - del derecho sustantivo que tutela, característica propia del derecho laboral, ya que rompe con el principio burgués de -- igualdad e imparcialidad.

Algunos juristas consideran que "proceso" viene del derecho canónico y que se deriva de "procedo", término equivalente a "avanzar"; al procedimiento lo identificamos como "actos que se realizan ante los tribunales para substanciar el juicio". El maestro Eduardo Pallares, señala en su obra - Derecho Procesal Civil: "El proceso es una institución establecida para realizar mediante ella la función de adminis--- trar justicia mientras que el procedimiento es el conjunto de formas o maneras cómo se efectúa esa función. Unas veces en forma escrita, otras verbalmente en vía amplia o dilatada, que se llama ordinaria o en breve y expedita, que tiene el - nombre de sumaria, en ocasiones el proceso se inicia mediante un embargo lo que tiene lugar en los juicios ejecutivos -

y de esta manera el procedimiento cambia según las circunstancias...". (25)

Nosotros partiremos de la idea de que el proceso comprende el ejercicio de la función jurisdiccional mediante la cual las partes ejercitan o hacen valer sus pretensiones y defensas ante el órgano jurisdiccional, el procedimiento es el medio de llevar a cabo dichas pretensiones y defensas y se logra a través de una serie de requisitos y formalidades previamente instituídas.

De acuerdo con la fracción XX del artículo 123 de la Constitución de 1917, las diferencias o los conflictos entre capital y trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, facultando a las legislaturas de los estados a expedir las leyes reglamentarias de dicho artículo constitucional, creando éstos las Juntas Municipales de Conciliación y las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje.

En un principio las juntas carecen de imperio para ejecutar sus resoluciones, salvo las de Yucatán y Veracruz, y el cumplimiento de sus laudos correspondía a los tribunales judiciales, a partir del año de 1924 cambia la jurisprudencia

---

(25) Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. 7ª edición, Ed. Porrúa, S.A., México, 1978, pág. 100.

cia que sostenía la Suprema Corte de Justicia de la Nación y las define como verdaderos tribunales de trabajo con potestad ejecutoria.

Es la Ley Federal del Trabajo de 1931, expedida con motivo de la federalización de las leyes laborales, derivadas de la reforma de 1929, al artículo constitucional 73, en su fracción X, quien organiza y da uniformidad a la reglamentación laboral, otorgando a las partes que intervienen en la actividad económica, el ejercicio procesal a fin de resolver sus diferencias, mediante el arbitraje, ante los órganos -- jurisdiccionales del Estado.

El maestro Mario de la Cueva nos dice: "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son una de las instituciones más -- originales y extraordinarias destinadas a la administración de justicia en todos los pueblos y en todos los tiempos: --- nacieron entre nosotros en los años de la Revolución Constitucionalista por un clamor de los obreros, que sabían que -- los jueces salidos de las filas de la burguesía y los com--- plicados procedimientos civiles que exigían la intervención de un abogado cuyos honorarios no podían pagar, eran barreras infranqueables para el triunfo de la justicia, fueron el -- resultado magnífico de una gran batalla para independizar la justicia obrera del Poder Judicial". (26)

(26) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 3ª edición actualizada. Ed. Porrúa, S.A., México, 1984, pág. 529.

Posteriormente por las razones a que hemos hecho alusión antes, esta ley vino a ser subrogada por la Ley Federal del Trabajo de 1970.

Cabe señalar que esta Ley Federal del Trabajo fue reformada y adicionada, principalmente, en el año de 1980. Así pues, el artículo 685 de la ley laboral vigente señala las características del proceso laboral y que viene a ser: público, gratuito, inmediato y preponderantemente oral e iniciado a instancia de parte, asimismo señala que no se exigirá forma determinada en las comparecencias, escritos o promociones, no obstante, se deberá precisar los puntos petitorios y en caso de ser incompleta la demanda, la Junta subsanará esta irregularidad, únicamente cuando no se comprendan todas las prestaciones derivadas de la ley y sin perjuicio de requerir al actor cuando su escrito de reclamación sea obscuro o vago.

En el desarrollo de sus funciones, la Junta estará auxiliada tanto por las autoridades administrativas como por las judiciales; respecto de la capacidad y personalidad el artículo 689 dispone que pueden ser parte en el proceso de trabajo, las personas físicas y morales que acrediten su interés jurídico y que ejerciten acciones u opongan excepciones; asimismo pueden comparecer a juicio las personas que

puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie.

El artículo 692 determina que las partes en un proceso laboral podrán comparecer en forma personal o mediante apoderados.

La personalidad de apoderados se acreditará de la siguiente manera:

- 1.- Cuando se actúe como apoderado de persona física, mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos.
- 2.- Cuando se actúe como apoderado de persona moral, se acreditará tal carácter mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente autorizado para ello.
- 3.- Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, se acreditará tal personalidad con el testimonio notarial que así lo acredite.
- 4.- Los representantes de los sindicatos acreditarán tal carácter con la certificación que extienda la



Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, según corresponda, de haber quedado registrada la directiva del sindicato.

El artículo 693 de la ley en cita, dispone que sin --- sujetarse a las reglas señaladas de acreditación de personalidad, las Juntas podrán tener por acreditado tal carácter, si de los documentos que se exhiben se llega al convenci--- miento de que efectivamente se representa a los trabajadores o al sindicato.

De conformidad con el artículo 697, siempre que dos o - más personas ejerciten u opongan las mismas acciones o las - mismas excepciones, deberán litigar unidas, salvo que tengan intereses opuestos. Dicha representación común se puede --- hacer en el escrito de demanda tratándose de trabajadores o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandas, en su escrito de contestación o en la audiencia referida, en caso contrario la Junta lo nombrará de oficio.

Respecto de la competencia, el artículo 698 señala que por exclusión, los asuntos que no competen a la Junta Fede-- ral de Conciliación y Arbitraje, serán de la competencia de

las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, aclarando -- que la primera conocerá los conflictos de trabajo relaciona- dos a ramas industriales, empresas o materias contenidas en el artículo 123, apartado "A", fracción XXXI, del ordena- miento constitucional y que vienen a ser las mismas a que se refiere el artículo 527 de la ley en comento. (Competencia - por materia).

La competencia por territorio se regira por las normas que se contienen en el artículo 700, en especial los con- flictos colectivos de jurisdicción federal, fracción III, se tramitarán ante las Juntas Especiales integradas por el presidente titular de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en la práctica existen secretarías auxiliares a fin - de conocer estos conflictos; en los negocios de jurisdicción local la Junta competente para conocer conflictos colectivos será la del lugar en donde se ubique la empresa o establecimiento. La cuestión de incompetencia sólo podrá promoverse - por declinatoria, artículo 703, esto es, se promoverá ante - la Junta que conoce del negocio, en caso de duda, se estará a lo que dispone el artículo 705, la incompetencia deberá -- oponerse en la etapa de demanda y excepciones, lo cual no -- excusa a los demandados de dar contestación al escrito de -- demanda.

El artículo 707 señala los motivos y causas por los que los miembros de las Juntas, así como los auxiliares, estarán impedidos de conocer de un juicio laboral, incurriendo en -- responsabilidad de no excusarse, ésta se resolverá de plano y el artículo 709 determina a quién corresponde calificar -- dichas excusas.

La audiencia de ley (conciliación, demanda y excepcio-- nes, ofrecimiento y admisión de pruebas) se celebrará con la presencia física de las partes, de sus representantes o de - sus apoderados, lo anterior en atención a que el procedimien-- to laboral es preponderantemente oral, así como a que hará - más viable la conciliación en el conflicto. (Artículo 713).

En materia de trabajo son hábiles todos los días, a -- excepción de los días sábados y domingos, descansos obliga-- torios, días festivos, así como aquellos en que la Junta -- suspenda sus labores, respecto a las horas, son hábiles las que se comprenden de las siete a las diecinueve horas, te--- niendo la facultad tanto el presidente de la Junta como el - auxiliar de la misma, a habilitar días y horas, en caso que lo requiera una diligencia; es importante señalar que en tra-- tándose de huelgas, todos los días y todas las horas son -- hábiles.

Las actuaciones procesales serán autorizadas por el C. Secretario de Acuerdos que actúa, a excepción que se requiera la intervención de otro funcionario, de las actas de audiencia se entregará una copia a cada uno de los comparecientes, asimismo tiene la obligación la Junta de expedir copias certificadas de cualquier constancia que obre en el expediente, a la parte que lo solicite.

El artículo 725 se refiere al supuesto de que el expediente o constancia del mismo hayan desaparecido, en estos casos, previa certificación de existencia anterior y la falta posterior y, una vez que notifiquen a las partes, la Junta procederá, dentro de las 72 horas, a señalar una audiencia a fin de que las partes aporten los elementos para la reposición, así como llevar a cabo las diligencias necesarias para dicha reposición.

La facultad de los presidentes y auxiliares para imponer correcciones disciplinarias, así como para aplicar medios de apremio, la podemos constatar de los artículos 728 a 732 de la ley en cita, a fin de mantener el buen orden, se impondrán de plano, debiendo estar fundadas y motivadas.

En materia laboral los términos procesales comenzarán a correr el día siguiente al que surtan sus efectos las noti--

ficaciones y se contará en ellos el día del vencimiento --- (artículo 733), no se contarán los días inhábiles; cuando no tenga fijado un término específico, la realización de algún acto procesal, éste será de tres días, para los efectos de los términos deberá estarse a lo que dispone el artículo 736, esto es, que los meses deberán regularse por treinta días -- naturales y los días por 24 horas naturales; si en el término concedido a las partes no se ejercita el derecho, se tendrá por perdido tal derecho sin necesidad de acusar rebel--- día. (Artículo 738).

El artículo 739 dispone que las partes en el proceso -- laboral en su primera comparecencia deberán señalar domici-- lio dentro del lugar de residencia o jurisdicción de la Junta que conozca del negocio. para recibir notificaciones, en caso contrario, las notificaciones subsecuentes, aun las de carácter personal, se harán por el boletín o estrados de la Junta.

Las notificaciones personales serán según lo dispone el artículo 742, las siguientes:

- I. El emplazamiento a juicio o cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;

- II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas;
- III. La resolución en que la Junta se declare incompetente;
- IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;
- V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;
- VI. El auto que cite a observar posiciones;
- VII. La resolución que deban conocer los terceros -- extraños al juicio;
- VIII. El laudo;
- IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;
- X. El auto por el que se ordena la reposición de

actuaciones;

XI. En los casos a que se refiere el artículo 772 --  
(continuación del proceso y caducidad) de esta  
ley; y

XII. En los casos urgentes o cuando concurren cir----  
cunstancias especiales a juicio de la Junta.

Las primeras notificaciones personales estarán sujetas a  
las normas que señala el artículo 743 en todas sus fraccio--  
nes.

Las notificaciones que no sean personales estarán a lo  
que disponen los artículos 745 y 746 de la ley laboral.

Las notificaciones surtirán sus efectos, de conformidad  
con el artículo 747 en los siguientes términos;

I: Las personales: el día y hora en que se practi-  
quen, contándose de momento a momento, cualquie-  
ra que sea la hora en que se haya hecho la noti-  
ficación, salvo disposición en contrario en la -  
ley; y

II: Las demás: al día siguiente de su publicación en el boletín o en los estrados de la Junta.

Dichas notificaciones deberán realizarse en horas hábiles y con una anticipación de 24 horas por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia.

Ya señalábamos que las autoridades administrativas y judiciales están obligadas a auxiliar a las Juntas en el desempeño de sus funciones, con mayor razón entre ellas mismas. Cuando las diligencias no se pueden practicar en el lugar de residencia de la Junta, se enviará atento exhorto al presidente de la Junta, o de la autoridad más próxima al lugar en que deberá llevarse a cabo la diligencia, si es dentro del territorio nacional (artículo 753); para las diligencias en el extranjero, previo acreditar la importancia de dichas diligencias en el negocio, se estará a los tratados o convenios internacionales, a falta de convenio se estará a lo dispuesto por el artículo 755.

La Junta exhortada una vez que reciba éstos, los proveerá dentro de las 72 horas siguientes, debiendo diligenciarlos dentro de los cinco días siguientes, salvo que se requiera mayor tiempo para su desahogo, sin que pueda exceder de 15 días.



El artículo 762 señala que se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

1. Nulidad,
2. Competencia,
3. Personalidad,
4. Acumulación, y
5. Excusas.

Estos incidentes deberán tramitarse dentro del expediente principal y deberán resolverse de plano, salvo las cuestiones de nulidad, competencia, acumulación y excusa, para los que se señala día y hora posteriormente para la audiencia incidental, continuando el procedimiento de inmediato.

Respecto a la acumulación, el artículo 766 señala los casos en que procederá, pudiendo substanciarla la Junta de oficio o a petición de alguna de las partes; de resultar procedente el o los expedientes más recientes se acumularán al más antiguo, debiendo resolverse en una sola resolución.

Referente a la caducidad en materia laboral, el artículo 773 dispone a la letra: "Se tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna

en el término de seis meses, siempre que esa promoción sea - necesaria para la continuación del procedimiento, no se tendrá por transcurrido dicho término si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución -- sobre alguna promoción de las partes o la práctica de alguna diligencia o la recepción de informes o copias que se hubieran solicitado".

El presidente de la Junta tiene la obligación de enterar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, de la situación a que se refiere la hipótesis a que se ha hecho mención (artículo 773), a fin de que haga del conocimiento del actor la consecuencia legal de su manifiesta falta de interés en el negocio.

La legislación laboral acepta todos los medios de prueba, en especial a las que se refiere el artículo 776 y que son:

- I: Confesional,
- II: Documental,
- III: Testimonial,
- IV: Pericial,
- V: Inspección,

- VI: Presuncional,
- VII: Instrumental de actuaciones, y
- VIII: Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Estas deben estar relacionadas con los hechos controvertidos, que surjan del escrito de demanda y de la contestación a la misma, así como de la réplica y contrarréplica formuladas por las partes. Las pruebas deberán ofrecerse en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, salvo las pruebas supervenientes, la Junta tiene la facultad de desechas las pruebas que aprecie que no tengan relación con la litis o que sean inútiles; la Junta ordenará el desahogo o perfeccionamiento de las pruebas que lo requieran o que fueran objetadas, ya sea en su contenido o en la firma que calza (documentos privados) como lo dispone el artículo 782.

La carga de la prueba corresponderá, cuando exista controversia respecto a las cuestiones que señala en sus fracciones el artículo 784, al patrón, ya que se presume que éste deberá conservar los documentos que acrediten su dicho en la controversia.

En términos generales hemos hecho referencia al proceso

laboral, pasaremos ahora al procedimiento que la ley señala para los conflictos de carácter jurídico.

El capítulo XVII del título XIV de la Ley Federal del Trabajo, contiene las disposiciones a las que estarán sujetas la tramitación y la resolución de los conflictos colectivos e individuales, de carácter jurídico, excluyendo los conflictos de este carácter, que tengan señalado en la misma ley una --- tramitación especial. Ya en el capítulo anterior dilucidamos qué conflictos son de carácter jurídico y colectivo.

El inicio de estos procedimientos según lo determina el artículo 871, será con la presentación del escrito de demanda, en la oficialía de partes o en la unidad receptora de la Junta, pudiendo acompañar el actor a dicho escrito las pruebas que a sus intereses convengan; el demandante expresará - en su escrito de reclamación los hechos y fundamentos legales base de su acción.

La demanda es la forma en que se hace valer la acción y se dirige contra el demandado a través del órgano jurisdiccional y produce como consecuencia jurídica inmediata la --- constitución del proceso. La demanda al ser notificada -- legalmente a la parte contra quien se intenta (demandado) y éste, al conocer de la misma, interviene al contestarla en -

términos de ley, dando origen a la formación de la litis, --  
sujeta a resolución por el órgano jurisdiccional.

Las Juntas dictarán dentro de las 24 horas siguientes a la recepción de una demanda, un acuerdo (auto de radicación) en el que señalará hora y día para la celebración de la --- audiencia de ley, dentro de los 15 días siguientes, ordenando la notificación personal a las partes de dicho acuerdo, - haciéndoles saber que de no comparecer, en el caso del demandado, se le tendrá por inconforme con un arreglo conciliatorio, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por - perdido su derecho para ofrecer pruebas y, en el caso del -- actor, por inconforme con todo arreglo conciliatorio, por -- ratificado su escrito y por perdido su derecho para ofrecer pruebas, desde luego procederá la aplicación de los aperci-- bimientos en cada una de las etapas procesales correspon---- dientes.

La audiencia de ley constará de tres etapas, según determina el artículo 875, que son, a saber:

- a) De conciliación,
- b) De demanda y excepciones, y
- c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.

La ley laboral da especial connotación a la conciliación en los conflictos. En esta etapa las partes comparecerán personalmente (actor y patrón o representante legal), -- sin asesores o apoderados, exhorta la Junta a las partes a un arreglo conciliatorio.

**La conciliación.**— Son los actos de las partes que tienden a que ellos lleguen a un acuerdo o arreglo amistoso, sin que se lesionen los derechos sociales del trabajador.

De llegar las partes a un arreglo, el convenio que --- celebren se elevará a la categoría de laudo ejecutoriado; -- teniendo las partes la facultad de diferir la audiencia por una sola vez a fin de llegar a un acuerdo, también se diferirá cuando no se lleven a cabo las notificaciones en términos legales. De no llegar a un acuerdo o convenio, las partes solicitarán pasar a la siguiente etapa, que viene a ser propiamente la del arbitraje; la de demanda y excepciones, -- el presidente exhortará a las partes para que lleguen a un acuerdo y si persisten en su negativa, dará el uso de la -- palabra a la parte actora a fin de que ratifique y reproduzca su demanda o, en su caso, modifique o adicione tanto los hechos, como sus acciones, en esta etapa la Junta requerirá

al trabajador actor, a fin de que subsane las irregularidades de su escrito de reclamación, una vez ratificado el escrito de demanda. La demandada producirá su contestación ya sea verbalmente o por escrito, corriendo traslado a su contraparte con dicho escrito, la contestación deberá contener las excepciones y defensas que se opongan, así como referirse a los puntos de hechos de la demanda, afirmándolos o negándolos o señalando que se ignoran por no ser hechos propios, las partes podrán formular réplica (respecto a la contestación de la demanda) y contrarréplica (respecto de las manifestaciones relacionadas con la contestación de la demanda producida por el actor).

En caso de reconvención, el actor podrá contestarla en la misma etapa o solicitar se fije nuevo día y hora para producir su contestación: la reconvención es la petición o demanda que dirige el demandado contra el actor ante el mismo tribunal que conoce del negocio principal.

La etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, se desarrollará según lo previene el artículo 880, de acuerdo a las normas siguientes:

- En primer término ofrecerá sus pruebas el actor, sobre los hechos controvertidos, posteriormente su con-

traparte (demandada); el actor podrá objetar las ---  
pruebas de su contrario en términos generales o en --  
forma especial, manifestando los motivos por los que  
las objeta, la demandada objetará en los mismos tér--  
minos las pruebas del actor, cuando se objeten en --  
especial, se requerirá el perfeccionamiento de dichas  
pruebas (ratificación de contenido y firma, cotejo, -  
etc.).

- Podrán ofrecerse nuevas pruebas siempre y cuando no -  
se haya cerrado la etapa y que tengan relación con --  
las pruebas ofrecidas por su contraparte o con las --  
ofrecidas anteriormente.

Las pruebas deberán ofrecerse sujetándose a las dispo--  
siciones de los artículos 776 al 836.

Una vez que las partes hayan ofrecido las pruebas, la -  
Junta determinará qué pruebas acepta o desecha, fundamentan--  
do los motivos que tuvo para resolver en tal o cual sentido.

Cerrando el período de ofrecimiento de pruebas, sólo --  
podrán admitirse las supervenientes.



La carga de la prueba corresponderá al patrón cuando --  
exista controversia de las cuestiones a que se refiere el --  
artículo 784.

Por economía procesal el artículo 882 dispone que de --  
estar de acuerdo las partes en que la controversia queda --  
reducida a un punto de derecho y no habiendo pruebas por ---  
desahogar, se cerrará la instrucción y se dará término para  
alegatos.

El acuerdo que recaiga a la admisión de las pruebas, ---  
deberá fijar día y hora para celebrar la audiencia de su ---  
desahogo, enviando en su caso los oficios de estilo para --  
recabar los informes o desahogo de pruebas fuera de su juris-  
dicción, procurando que las pruebas del actor se desahoguen o  
perfeccionen en primer término; el desahogo de las pruebas --  
deberá sujetarse a lo dispuesto por los artículos 776 a 836 -  
de la ley laboral.

Concluido el desahogo de las pruebas, formulados los ---  
alegatos de las partes, previa certificación del C. Secreta--  
rio de Acuerdos que actúa, que no queden pruebas por desaho--  
gar, declarará cerrada la instrucción, el Auxiliar es quien  
deberá formular el proyecto de resolución dentro de los diez  
días siguientes.

Dicho proyecto de resolución deberá contener, (artículo 885):

- I: Un extracto de la demanda y de la contestación réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvencción y contestación a la misma;
- II: El señalamiento de los hechos controvertidos;
- III: Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;
- IV: Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y
- V: Los puntos resolutivos.

Una copia de dicho proyecto se entregará a cada uno de los miembros que integran la Junta, estos podrán solicitar - que se practiquen las diligencias no llevadas a cabo, siempre y cuando la causa de su práctica no sea imputable a las partes, así como cualquier diligencia que juzguen convenient-

te para el esclarecimiento de la verdad, como lo dispone el artículo 886.

De conformidad con el artículo 887, el presidente de la Junta citará a los miembros que integran la misma, a fin de discutir y votar el proyecto, dicha sesión se desarrollará - en los siguientes términos (artículo 888):

- I: Se dará lectura al proyecto de resolución, a los alegatos y observaciones formuladas por las partes;
  
- II: El presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y
  
- III: Terminada la discusión, se procederá a la votación y el presidente declarará el resultado.

Para el caso de que el proyecto fuera aprobado, sin --- modificaciones, se elevará a la categoría de laudo, proce--- diendo a firmarlo los miembros de la Junta de inmediato, de no ser así, se ordenará al secretario de acuerdos que redacte el laudo, acatando las modificaciones aprobadas; engro---

sando el laudo, el secretario recogerá las firmas de los --  
miembros de la Junta, turnándolo al actuario a fin de llevar --  
a cabo la notificación de las partes.

En nuestro concepto, el laudo o sentencia laboral, es -  
un acto jurisdiccional, por virtud del cual la Junta aplica -  
la norma al caso concreto, a fin de resolver sobre hechos --  
controvertidos en un juicio.

### 3.2 PROCEDIMIENTOS ESPECIALES PARA CONFLICTOS DE CARACTER ECONOMICO.

El artículo 900 de la ley de la materia, señala que -- los conflictos colectivos son de naturaleza económica cuando su planteamiento tiene por objeto la modificación o implan-- tación de nuevas condiciones de trabajo o, bien, la suspén-- sión o determinación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la ley expresamente señale diversos procedimientos para resolver esas diferencias.

Estos conflictos pueden ser planteados:

- a) Por los sindicatos de trabajadores, titulares de -- los contratos colectivos de trabajo;
- b) Por los sindicatos administradores del contrato-ley, siempre y cuando representen a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados;
- c) Por una mayoría de trabajadores de la empresa o establecimiento cuando se afecte el interés profesional; y

d) Por el patrón o empresario.

Dicho planteamiento se hará mediante escrito que deberá contener:

I: Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad;

II: Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y

III: Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide (artículo 903).

Además el promovente deberá acompañar, según corresponda a la demanda los documentos públicos y privados, relaciones de trabajadores, dictámenes del estado financiero de la empresa, así como las pruebas que juzgue convenientes, a que se refiere el artículo 904 de la ley en cita.

La Junta, una vez que reciba la demanda, citará a las partes a una audiencia que se celebrará dentro de los 5 días siguientes a la recepción, apercibidas las partes, respecto al promovente, que de no asistir a dicha audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud y del demandado por ---

inconforme con todo arreglo conciliatorio.

De concurrir ambas partes a la audiencia, la Junta los exhortará para que lleguen a un arreglo conciliatorio de sus intereses, los miembros de la Junta podrán hacer sugerencias para el arreglo del conflicto; en caso de llegar a un convenio, se elevará a la categoría de laudo ejecutoriado.

De no llegar a un acuerdo, las partes harán una exposición de los hechos y causas del conflicto, formularán su -- petición, a continuación procederán a ofrecerse y desahogarse las pruebas que fuesen admitidas; dentro de la misma --- audiencia, la Junta designará tres peritos por lo menos, a - fin de que investiguen los hechos y causas que originaron el conflicto, en su dictamen propondrán, según su criterio, la forma en que pueda solucionarse el problema, las partes --- podrán designar un perito para que, asociado con los nombrados por la Junta o por separado, rinda un dictamen.

En el desarrollo de la investigación, las partes podrán designar dos comisiones para que acompañen a los peritos y - les indiquen las observaciones y sugerencias que estimen les convengan, el número de personas que integrará dichas comi-- siones lo determinará la Junta.(Artículo 906).

Los peritos designados deberán reunir los requisitos -- que exige el artículo 907:

- I: Ser mexicanos y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
  
- II: Estar legalmente autorizados y capacitados y autorizados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre el que verse el peritaje, salvo los casos en que no se requiera autorización; pero deberán tener los conocimientos de la materia de que se trate;
  
- III: No haber sido condenados por delito intencional.

Los interesados podrán presentar ante los peritos de la Junta o a través de la Junta o de las comisiones, los informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas del conflicto a fin de que sean tomados en cuenta por los peritos, en sus dictámenes (artículo 908). La presentación de dichos informes se hará dentro de los primeros 10 días, a partir de la fecha de la designación de los peritos.



El artículo 909 de la Ley Federal del Trabajo, confiere facultades amplísimas de actuación a los peritos, encaminadas a la investigación del origen del conflicto.

Los dictámenes rendidos por los peritos deberán contener, según dispone el artículo 910:

- I: Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;
- II: La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciben los trabajadores.
- III: Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellas;
- IV: Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos.
- V: La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento;

- VI: Las condiciones generales de los mercados;
- VII: Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional; y
- VIII: La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto.

El dictamen se agregará al expediente y se hará entrega de una copia del mismo a las partes, debiendo asentar en autos el secretario de acuerdos, el día y hora de la entrega o, en su caso, de la negativa a recibirlas.

El artículo 912 determina que dentro de las 72 horas a partir de haber recibido el dictamen, las partes podrán formular observaciones respecto de los hechos, consideraciones y conclusiones contenidos en el dictamen; en caso de que se formulen las objeciones, se señalará una audiencia a fin de que comparezcan los peritos a contestar las preguntas que les formulen las partes, pudiendo ofrecer pruebas las partes a fin de acreditar la falsedad de los hechos o lo erróneo de las conclusiones vertidas en el dictamen.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 913, otorga a la Junta las más amplias facultades para practicar las dili-

gencias que juzgue convenientes, tendientes a ampliar, aclarar o precisar, las cuestiones analizadas en el peritaje, -- así como solicitar nuevos informes a las autoridades o particulares y aún crear comisiones para realizar estudios o --- investigaciones especiales.

Una vez que se desahoguen las pruebas ofrecidas por las partes, la Junta concederá, a las mismas, un término de 72 -- horas para que formulen sus alegatos por escrito.

Transcurridos dicho término, el auxiliar de la Junta -- declarará cerrada la instrucción y dentro de los 15 días -- siguientes, formulará un dictamen que contenga:

- I: Un extracto de las exposición y peticiones de las partes;
- II: Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes;
- III: Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta;
- IV: Un extracto de los alegatos; y

V: Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

El artículo 917 dispone que el dictamen a que hemos hecho referencia se agregará al expediente, entregándose una copia del mismo a cada representante de los factores de la producción que integran la Junta Especial.

La discusión y votación del dictamen se efectuará dentro de los 10 días siguientes a la entrega de las copias del mismo a los representantes, celebrándose en los términos señalados para los procedimientos ordinarios.

En relación a la resolución dictada en estos conflictos, el artículo 919 dispone:

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

3.2.1 Conflictos colectivos que se tramitarán sujetos a los procedimientos de carácter económico.

Modificación colectiva de las relaciones de trabajo:

La modificación colectiva de las condiciones de trabajo se aprobarán, (artículo 426):

- I: Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- II: Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Las solicitudes las formularán:

- a) El sindicato titular del contrato de trabajo o patrón.
- b) Si son varios los sindicatos titulares, cuando estén de acuerdo el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos.

- c) Los patrones que empleen el cincuenta y uno -- por ciento de los trabajadores afectos al contrato colectivo por lo menos.

En los contratos-ley:

- a) Los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados.
- b) Los patrones que empleen por lo menos las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados afectos al contrato-ley.

Debiendo tramitarse, sujetándose a las disposiciones -- para conflictos colectivos de naturaleza económica.

### 3.2.2 La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

El artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, determina:

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

I: La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable

al patrón o su incapacidad física o mental o -  
su muerte, que produzca como consecuencia ne--  
cesaria, inmediata y directa, la suspensión de  
los trabajos;

II: La falta de materia prima, no imputable al  
patrón;

III: El exceso de producción con relación a sus con-  
diciones económicas y a las circunstancias del  
mercado;

IV: La incosteabilidad, de naturaleza temporal,  
notoria y manifiesta de la explotación;

V: La falta de fondo y la imposibilidad de obte--  
nerlos para la prosecución normal de los tra--  
bajos, si se comprueba plenamente por el ---  
patrón; y

VI: La falta de ministración por parte del Estado  
de las cantidades que se haya obligado a ---  
entregar a las empresas con las que hubiese --  
contratado trabajos o servicios, siempre que -  
aquéllas sean indispensables.

Las diversas hipótesis se tramitarán para su aprobación o desaprobación, de conformidad al artículo 429, que dispone:

Si se trata de las hipótesis de la fracción I, el patrón o su representante darán aviso de la suspensión a la Junta de conciliación y Arbitraje, a efecto de que previa investigación, consignada en el artículo 782, a que nos hemos referido en el estudio del proceso de trabajo, lo apruebe o desapruebe. Hacemos hincapié en que la suspensión de las relaciones colectivas es anterior a la investigación.

Si se trata de las fracciones III y V, el patrón, previo a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, aprobación que estará sujeta a la tramitación de los procedimientos para conflictos colectivos de naturaleza jurídica.

En tratándose de las fracciones II y VI, el empresario, previo a la suspensión, solicitará la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien realizará las investigaciones, a fin de allegarse medios de convencimiento, de conformidad con los artículos 782, 783 y siguientes.

La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o parte de ellos, de preferencia se suspenderá a



los trabajadores de menor antigüedad.

La Junta fijará la indemnización que deberá pagarse a los trabajadores afectados por la suspensión, ésta no podrá exceder del importe de un mes de salario.

Los trabajadores o su sindicato podrán solicitar que se verifiquen las causas que originaron la suspensión (cada 6 meses). Si la Junta resuelve que no subsisten dichas causas, fijará un término no mayor de 30 días para reanudar las labores, en caso de una negativa del empresario a reanudarlas, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización contenida en el artículo 50 de la ley en cita.

El empresario deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje determinará qué medios son adecuados para el anuncio de la continuación de las labores, los trabajadores deberán ocupar los lugares y puestos que ocupaban en el momento de la suspensión, siempre y cuando se presenten dentro del plazo que fije el patrón, plazo que no podrá ser menor de 30 días. El incumplimiento de esta obligación por parte del empresario, otorga a los trabajadores el ejercicio de las acciones, de reinstalación o de la indemnización, consistente en tres meses de salario, así como sus presta---

ciones accesorias.

### 3.2.3 La terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

La terminación colectiva de las relaciones de trabajo, como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a lo que dispone el artículo 434; en el que se ennumeran las causas de terminación colectiva de las relaciones laborales:

- I: La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental, o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos;
- II: La incosteabilidad notoria y manifiesta de explotación;
- III: El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV: Los casos del artículo 38, que a la letra dis--

pone: Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, puede ser por tiempo u obra determinados o para la inversión de capital determinado; y

V: El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Debiendo estar a lo que dispone el artículo 435, por lo que hace a la aprobación y desaprobación o autorización y, previo a los procedimientos que en el mismo se fijan para el efecto.

En el caso de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje a efecto de que previo el procedimiento o acatamiento del artículo 782 y siguientes, apruebe o desapruebe dicha terminación.

Por lo que hace a la fracción III, previo a la terminación, el patrón solicitará autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ésta realizará las diligencias a que

se refiere el artículo 782 y siguientes, a fin de dar su --  
autorización.

Si se presenta la hipótesis a que se refiere la fracción II, el patrón previamente a dar por terminada la relación --  
laboral, solicitará la autorización de la Junta de Concilia-  
ción y Arbitraje, quien previo el procedimiento para con----  
flictos colectivos de naturaleza económica, dará o negará --  
dicha autorización.

En la terminación laboral colectiva, los trabajadores -  
tendrán derecho a una indemnización de tres meses y al pago  
de su prima de antigüedad, excépto en los casos de la frac--  
ción IV; serán reajustados preferentemente los trabajadores  
que tengan una menor antigüedad.

El artículo 439 nos plantea una hipótesis nueva respec-  
to de una causa de la terminación colectiva de trabajo, pu--  
diendo tratarse también de una terminación individual de la  
relación laboral, dependiendo de la afectación profesional o  
concreta y personal de los trabajadores y que se refiere a -  
la implantación de maquinaria sofisticada o nuevos procedi--  
mientos de trabajo, que traen como consecuencia la reducción  
de personal y dispone que a falta de un convenio, el empre--  
sario deberá solicitar la autorización de la Junta de Conci-

liación y Arbitraje, previa la investigación que dispone el artículo 782, lo autorizará o lo negará; los trabajadores -- reajustados, por estas causas, tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salarios, más 20 días de salario por año de servicios o, de existir estipulación contractual, siempre que sean mayores, así como la prima de antigüedad -- consistente en 12 días de salario por cada año de servicios prestados. (Artículo 162).

La tramitación de este conflicto se sujetará a lo dispuesto para substanciar los procedimientos especiales. ---- (Artículo 892).

#### **3.2.4 Procedimientos Especiales.**

El artículo 892, señala qué conflictos colectivos deberán sujetarse a dicho procedimiento especial, siendo --- éstos:

- 1: La pérdida de la mayoría de trabajadores afectos a un contrato colectivo de trabajo, trae como consecuencia la pérdida de la titularidad de dicho contrato.
- 2: La pérdida de la mayoría de trabajadores afectos a un contrato-ley, trae como consecuencia la pérdida

de la administración de dicho contrato-ley.

3: Las fracciones I, II y VI del artículo 427, relativas a la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

4: Las fracciones I, III y V del artículo 434, relativas a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

5: La aprobación, impugnación o modificación del reglamento interior de trabajo.

Para la tramitación de estos conflictos, la Junta se integrará con el presidente titular de la Junta de Conciliación y Arbitraje, y los representantes de los factores de la producción.

Por su parte el artículo 893, dispone que el procedimiento mediante el cual se tramitarán los conflictos a que se refiere el artículo antes mencionado, se iniciará con la preentación del escrito de demanda, pudiendo ofrecer sus pruebas el actor en el mismo escrito. La Junta citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, prueba y resolución, debiendo efectuarse dentro de los 15 días si----

guientes a la fecha de presentación de la demanda, debiendo notificar a las partes con 10 días de anticipación.

En realidad estos procedimientos tienen mucho en común con los procedimientos ordinarios; pero éstos son más largos. El procedimiento especial es sumario; así lo previene el -- artículo 895, en su fracción IV, que a la letra dice: "Con--cluída la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alega--tos y dictará resolución".

En la audiencia a que se refiere el artículo 893, la -- Junta, en principio tratará de avenir a las partes a fin de que lleguen a un acuerdo, conciliación que deberá sujetarse a las fracciones I y II del artículo 876 del mismo ordena---miento.

De no llegar a un acuerdo, las partes expondrán lo que juzguen conveniente a sus intereses, formulando en la misma audiencia sus peticiones y ofreciendo pruebas y desahogo en la misma audiencia.

Cuando se ofrece el recuento de los trabajadores se --- estará a lo que dispone el artículo 931, que a la letra di--ce:

- I: La Junta señalará el lugar, día y hora en que deberá efectuarse;
- II: Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;
- III: Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;
- IV: No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y
- V: Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas.



Concluída la recepción de pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.

El artículo 899 señala que en los procedimientos especiales se observarán las disposiciones de los capítulos XII y XVII de este título, en lo que sean aplicables, disposición que viene a corroborar nuestra manifestación en el sentido de que estos procedimientos son afines a los procedimientos ordinarios, ya que el capítulo XVII contiene las disposiciones referentes a la tramitación de dichos procedimientos y el capítulo XII a las pruebas que se podrán ofrecer en el procedimiento laboral.

Especial mención merece el artículo 902, en virtud de que dispone que todos los trámites de conflictos colectivos de naturaleza económica se suspenden por el ejercicio del derecho de huelga, lo que se traduce en un arma de presión obrera, ya que siempre obtendrá mejores resultados de un emplazamiento a huelga que de una larga e insegura demanda.

### CONCLUSIONES.

**PRIMERA.**- La relación de trabajo se presenta en forma clara y precisa, en el modo de producción capitalista, en efecto, en la llamada comunidad primitiva, la escasa capacidad de producir obliga a los hombres a trabajar colectivamente y a repartirse en forma equitativa lo obtenido; en el esclavismo, el esclavo es vendido en su corporeidad, incluida su fuerza de trabajo; en el feudalismo, el siervo de la gleba no percibe un salario del señor feudal, sino por el contrario tiene la obligación de pagar un tributo o renta por el uso de la tierra al propietario de la misma; en el capitalismo la relación se da entre hombres libres, dando lugar a la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario.

**SEGUNDA.**- Es en México en donde por primera vez se establecieron constitucionalmente las garantías y derechos de los trabajadores, con la adición del artículo 123 a nuestra Carta Magna, consecuencia de la incesante lucha de los trabajadores por reivindicar sus derechos. Algunas de estas garantías son: la fijación de un salario mínimo, la jornada legal, contratación colectiva, derecho de sindicación, de huelga, asimismo estableció o creó tribunales de trabajo para impartir justicia entre los factores de la producción, trabajo y

capital.

**TERCERA.**- Se da un notable avance, en materia de derecho social, con la Ley Federal del Trabajo de 1970, ya que ésta contiene nuevos derechos y prestaciones para los trabajadores, adicionando y modificando los que consignaba la ley laboral de 1931; a partir de 1970 aparecen nuevas disposiciones tendientes a crear y normar el funcionamiento de instituciones como el Fondo Nacional de la Vivienda, el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, etc., crea un cuerpo normativo para regular el procedimiento mediante el cual se resolverán los conflictos de carácter jurídico ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, determina con claridad los pasos procesales a seguir para la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Da vida a un procedimiento denominado especial, que viene a ser un juicio sumario, tendiente a hacer más rápida la administración de la justicia, aplicable tanto a los conflictos jurídicos como económicos, señalando con claridad los lineamientos para la modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

**CUARTA.-** Los conflictos colectivos de trabajo son: Las diferencias que surgen entre sindicatos de trabajadores, o varios trabajadores y uno o varios patrones, derivadas de la afectación al interés profesional de una comunidad de trabajadores; o bien entre sindicatos de trabajadores; que tienen su origen en el incumplimiento de una disposición establecida en la legislación laboral, en la violación colectiva de una norma contenida en el contrato colectivo de trabajo, o en la pretensión de la clase laboral o de la empresarial de modificar, suspender o terminar la relación colectiva de trabajo; y en la representación del interés profesional de los trabajadores en los conflictos intersindicales.

**QUINTA.-** Los conflictos colectivos pueden ser:

- a) De carácter jurídico: cuando se presentan con motivo de la interpretación o aplicación de leyes o contratos colectivos de trabajo.

Su tramitación se sujetará a lo dispuesto para procedimientos ordinarios.

Los conflictos intersindicales serán jurídicos y se tramitarán sujetos a un procedimiento especial.

- b) De carácter económico: se dan con motivo de la --- suspensión, modificación o terminación de las con-- diciones colectivas de trabajo.

Se tramitarán sujetos a lo dispuesto para los pro-- cedimientos de conflictos colectivos de naturaleza económica.

A excepción de los conflictos que la ley ordena -- una tramitación especial.

**SECTA.-** Los conflictos colectivos de trabajo serán --- planteados:

- ° En los contratos colectivos de trabajo:
- . Por los sindicatos de trabajadores, titulares de los contratos colectivos.
  - . Por una mayoría de trabajadores de la empresa o - establecimiento cuando se afecte el interés profesional por los patrones o empresarios.

° En los contratos-ley.

- . Por los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados -- afectos al contrato-ley.
  
- . Por los patrones que empleen por lo menos las dos terceras partes de los trabajadores afectos al -- contrato-ley.

**SEPTIMA.**- El derecho procesal del trabajo es autónomo - ya que si bien es cierto que en el derecho procesal del trabajo existen principios que son comunes a todas las normas procesales, también es cierto que en atención al derecho --- sustantivo que tutela, no pueden dar un trato igual a quienes de hecho son desiguales, en tal virtud existe la necesidad de establecer normas proteccionistas a favor de los trabajadores, la parte más débil en el proceso productivo, cuestión que determina su autonomía.

**OCTAVA.**- La clasificación entre conflictos colectivos - de carácter jurídico y conflictos de carácter económico nos parece acertada, ya que esto permite determinar a qué procedimientos se sujetará la resolución de esos conflictos, -- atendiendo a su naturaleza, pero a mayor abundamiento, el --

cumplimiento de disposiciones contractuales no puede estar supeditado al estado financiero de la empresa, como sucede en la pretensión de los trabajadores de modificar las condiciones de trabajo, en una revisión contractual o integral, sino al estricto cumplimiento de las condiciones de trabajo previamente establecidas, cuestión puramente jurídica.

**NOVENA.**— El artículo 902 de la Ley Federal del Trabajo, merece especial mención, dado que con su carácter proteccionista impide se lesione el interés de los trabajadores, en efecto, ya que dispone que se suspenderá la tramitación, así como las solicitudes de los conflictos colectivos de carácter económico, planteados por los patrones, cuando los trabajadores ejerciten el derecho de huelga, impidiendo se modifiquen sus condiciones de trabajo.

**DECIMA.**— Los conflictos entre patrones derivados de una relación de trabajo no se puede presentar ni en forma directa ni ligado a ella, y en el caso de que algún conflicto en apariencia se presentara entre patrones derivada de una relación laboral, caería dentro de alguna de las clasificaciones que hemos formulado.

**BIBLIOGRAFIA.**

- Marx, C., Engels, F., "Obras Escogidas", Edit. Progreso, - Moscú.
- Marx, Carlos, "El Capital", Volumen I, Tomo I, Libro I, -- Edit. Siglo XX, México, 1981.
- Floris Margadant S. Guillermo, "El Derecho Privado Romano" "Derecho Romano", Edit. Esfinge, S.A., 8a. Ed., México, -- 1978.
- Gómez Granillo, Moisés, "Breve Historia de las Doctrinas - Económicas", Edit. Esfinge, S.A., 7a. Ed., México, 1977.
- Castorena J. Jesús, "Manual de Derecho Obrero", no tiene - tiene editorial, 6a. Ed., México, 1984.
- De la Cueva, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Traba- - jo", Tomo II, Edit. Porrúa, 3a. Ed., México, 1984.
- Trueba Urbina, Alberto, "Nuevo Derecho Procesal del Traba- - jo", Edit. Porrúa, S.A., 5a. Ed., México, 1980.
- De Buen L. Néstor, "Derecho del Trabajo", Tomo II, Edit. - Porrúa, S.A., 4a. Ed., México, 1981.
- Guerrero, Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo", Edit. - Porrúa, S.A., 11a. Ed., México, 1980.
- De Ferrari, Francisco, "Derecho del Trabajo", Volumen IV, - Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1974.



- Krotoschin, Ernesto, "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", Volumen II, Ediciones De Palma, Buenos Aires, 3a. - Ed., 1979.
- Hernainz Márquez, Miguel, "Tratado Elemental de Derecho del Trabajo", Instituto de Estudios Políticos, 12a. Ed., Madrid, 1977.
- Pallares, Eduardo, "Derecho Procesal Civil", Ed. Porrúa, - S.A., 7a. Ed., México, 1978.
- De Pina, Rafael, "Curso de Derecho Procesal del Trabajo", Edit. Porrúa, S.A., México, 1952.
- Pallares Eduardo, "Diccionario de Derecho Procesal Civil", Edit. Porrúa, S.A., 7a. Ed., México, 1978.
- Ley Federal del Trabajo, de 1931.
- Ley Federal del Trabajo, de 1970.
- Ley Federal del Trabajo, de 1980.