

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE DERECHO

NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS  
EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

**Tesis**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A

ARMANDO ABUNDEZ GOMEZ

MEXICO, D. F.,

1970

A MIS PADRES:

SRA. VICTORIA GOMEZ DE ABUNDEZ  
SR. ENCARNACION ABUNDEZ AYALA  
A QUIENES EN FORMA IMPERECEDERA  
TRATARE SIEMPRE DE HONRARLOS.

A MI HERMANO:

SR. SIMON ABUNDEZ GOMEZ  
CUYA VIDA EJEMPLAR SIEMPRE  
SERA MI PUNTO DE PARTIDA. IN MEMORIAM.

A MI TIO:

PROF. CONRADO ABUNDEZ AYALA,  
A QUIEN EL INFORYUNIO NO ME PERMITIO  
CONOCERLO EN VIDA, PERO CUYA VIDA --  
LLENA DE CUALIDADES CONOZCO A TRAVES  
DE PERSONAS QUE LO CONOCIERON Y QUE--  
DESDE NIÑO TRATO DE SEGUIR SU EJEM--  
PLO, PUES SIRVIO CON CARIÑO Y LEAL--  
TAL A LA PATRIA A SU PUEBLO Y SU FA--  
MILIA.

A MIS HERMANOS, CON ETERNO AGRADECIMIENTO  
POR EL APOYO QUE SIEMPRE ME HAN BRINDADO:

SRA. DOLORES ABUNDEZ DE RIVERO.

SR. AGUSTIN ABUNDEZ GOMEZ

SR. VICENTE ABUNDEZ GOMEZ

SR. LUIS ABUNDEZ GOMEZ

SR. ALEJANDRO ABUNDEZ GOMEZ

SRITA. CATALINA ABUNDEZ GOMEZ

SR. ROBERTO G. ABUNDEZ

A TODOS MIS SOBRINOS Y PARIENTES CONSAGUINEOS  
Y POLITICOS.

A MIS AMIGOS, COMPAÑEROS Y JEFES  
DE TRABAJO.

AL JOVEN Y DINAMICO MAESTRO Y LICENCIADO  
JOSE DAVALOS, EJEMPLO DE CONSTANCIA Y DE  
DICACION, CON TODO MI AGRADECIMIENTO POR  
SU VALIOSA ORIENTACION PARA LA REALIZA--  
CION DE ESTE TRABAJO.

CON ADMIRACION Y RESPETO AL DR.  
ALBERTO TRUEBA URBINA, POR SU -  
EMPEÑO EN ENCAUSAR A LA JUVEN--  
TUD POR EL SENDERO DE LA JUSTI--  
CIA SOCIAL.

A MIS CONDISCIPULOS. DE GENERACION.



1.- Principales innovaciones respecto de las relaciones y conflictos colectivos en la Nueva Ley Federal del Trabajo.	
2.- Comentarios de las innovaciones respecto a los conflictos colectivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo.	
V. <u>CAPITULO QUINTO.- NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.</u>	94
1.- Consideraciones tradicionales de la naturaleza de los conflictos colectivos de trabajo, hasta la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970.	
2.- Consideraciones sobre la naturaleza de los conflictos colectivos de trabajo a partir de la nueva Ley Federal del Trabajo.	
VI.- CONCLUSIONES.	105
VII - BIBLIOGRAFIA.	

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

Sabemos de antemano que toda contienda o controversia sea de cualquier tipo, implica necesariamente la participación de dos o más intereses en contraposición, y los conflictos en materia de trabajo, surgen como consecuencia directa de la mala repartición de la riqueza, del desequilibrio económico y de la injusticia social que prevalece entre la clase trabajadora y la clase capitalista, etc.

Es por ello que se afirma, que en las contiendas de trabajo, se pone en juego un valor universal que es la persona humana porque el Derecho del Trabajo es su estatuto, es pues Derecho Social, a diferencia del Derecho Privado, en donde la lucha de intereses es meramente individual y patrimonial; en tanto que el Derecho Público, se limita a regular las relaciones entre el Estado y los particulares. Lo anterior explica claramente el porqué el Artículo 123 de nuestra Constitución Federal, no habla concretamente de las contiendas entre trabajadores y patronos, sino de las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo, situándose en consecuencia en el ámbito del Derecho Social, ya que se refiere a la contienda social, protegiendo y reivindicando a la clase trabajadora que se encuentra en manifiesta desventaja respecto de la clase patronalista, por obvias razones. Por tales motivos el Estado ha establecido,

en razón de proección para la clase trabajadora, medios legales y órganos especiales, para la solución de los conflictos de trabajo y su intervención en dichos conflictos obrero-patronales, se determina por los principios contenidos en el Artículo 123 Constitucional, como medio para observar y hacer cumplir el pensamiento de los Constituyentes de 1917.

CAPITULO PRIMERO  
CONTROVERSIAS DE TRABAJO.

- 1.- CONCEPTO.
- 2.- ANTECEDENTES.
- 3.- CLASIFICACIONES DOCTRINARIAS.
- 4.- CLASIFICACION EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.
- 5.- CONCLUSIONES DEL CAPITULO.

CAPITULO PRIMERO  
CONTROVERSIAS DE TRABAJO.

1.- CONCEPTO.

Es pertinente transcribir algunos de los conceptos que -- diversos tratadistas de la materia han propuesto sobre los conflictos de trabajo, para efecto de que en líneas posteriores de este trabajo, esté en condiciones, con base en dichos conceptos, de formular lo que en mi opinión crea más conveniente, en la inteligencia, de que me referiré única y exclusivamente a las que autores mexicanos han emitido, pues soy de la idea, de que si tenemos legislado el Derecho Laboral mejor perfeccionado en el mundo, lógicamente -- desprendemos, que nuestros tratadistas en el de la especie, son -- los mas certeros en sus apreciaciones, además de que están en mejores posibilidades de sentir, pensar y hasta apasionarse por nuestro Derecho Laboral.

El Lic. J. JESUS CASTORENA dice en su "Manual de Derecho Obrero": "son conflictos de trabajo las diferencias que surgen entre los sujetos de derecho obrero, con motivo de la celebración, - modificación, aplicación, vigencia e interpretación, etc. del contrato de trabajo y de las normas de trabajo". (1)

(1) CASTORENA J.J. "Manual de Derecho Obrero", 2a. Edición; México Pág. 231.

Es mi opinión, que en esta definición se hace notar -- que no se hace referencia a los conflictos que únicamente surgen entre obreros entre sí o entre patrones en la misma forma; y es -- indudable que surgen estos conflictos en la vida real, e incluso, nuestro Derecho Laboral positivo los prevee claramente y en forma expresa.

El Señor LICENCIADO RODOLFO CEPEDA VILLARREAL al es-- cribir sobre el concepto y clasificación de los conflictos de tra-- bajo, en la "Revista del Trabajo", tomo No. XXX, propone la defi-- nición siguiente: "Se entienda por conflictos de trabajo, la concidencia de dos o más Derechos o deberes dentro de la relación de trabajo incapaces de ser ejercitados o cumplidos simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, con motivo de las relaciones de trabajo o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo". (2)

Podemos observar que en esta definición, el autor tam-- poco hace mención de los conflictos que surgen entre los sujetos de la relación laboral, esto es, entre trabajadores o entre patrones entre sí, y no hace referencia también de los diversos moti-- vos, ni aún de los más comunes que se puedan presentar en la rea--

(2) CEPEDA VILLARREAL R. "Concepto y clasificación de los con-- flictos de trabajo", Revista del Trabajo; tomo XXX; No. 119, 1947. Pág. 9.

lidad y que dan origen a los conflictos del trabajo, lo cual es muy importante para que se pueda captar la idea más exacta de lo que se debe entender por conflicto de trabajo.

En el de la especie, el DR. MARIO DE LA CUEVA reconoce con toda honradez intelectual que al emitir su definición de conflictos de trabajo, no encontraremos una fórmula perfecta, sino sólomente aproximada, y dice:

"Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, sólomente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo"(3)Sale sobrando cualquier pobre comentario que pudiera hacerle al ilustre maestro MARIO DE LA CUEVA de su idea de conflictos de trabajo, pues él mismo reconoce que no se trata de una fórmula perfecta sino aproximada.

Por su parte el DR. ALBERTO TRUEBA URBINA aún cuando no ha dado literalmente una definición precisa de Conflictos de Trabajo, encontramos que en su tratado de "Derecho Procesal del Trabajo", tomo I, da a entender que los conflictos de trabajo son

(3) DE LA CUEVA M. "Derecho Mexicano del Trabajo"; tomo II; 4a. - Edición; México; 1959; Pág. 729.

las contradicciones y pugnas entre el capital y el trabajo, al señalar textualmente en su obra de referencia que "si por cuestión social se entiende el complejo de problemas que derivan de la cooperación y convivencia de clases, estratos y estramentos sociales por hábitos de vida y por su ideología y visión del mundo, las contradicciones y pugnas entre esas clases integrantes de una misma sociedad en los que a producción de bienes se refiere, originan los CONFLICTOS DE TRABAJO. Y esa contradicción y pugna entre el capital y el trabajo, es decir, entre los ingresos que son intereses o beneficios, de una parte, y los que son salarios de otra, constituye el contenido de la cuestión social en el sentido moderno de la palabra". (4)

Tal parece que los eminentes tratadistas del Derecho del Trabajo que hemos mencionado, con excepción del DR. MARIO DE LA CUEVA, no les interesó incluir en sus definiciones de conflictos de Trabajo, las pugnas que surgen entre los mismos trabajadores y entre los patrones entre sí, pues tampoco el DR. ALBERTO -- TRUEBA URBINA, menciona estas controversias.

Ahora bien, nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor omite darnos una definición al respecto, pero en su Artículo 604,

(4) TRUEBA URBINA A. "Derecho Procesal del Trabajo"; Tomo I; México, 1941; Pág. 155.

nos señala: "corresponde a la Junta, etc. el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hecho íntimamente relacionados con ellos, salvo lo dispuesto en el Artículo 600 Frac. - IV" (actuar como juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario).

Analizando lo más cuidadosamente posible los conceptos de "Conflictos de Trabajo" que han emitido tan sapientísimos tratadistas, como los que he citado en este trabajo y sin descuidar lo que al respecto cita nuestra Ley de la materia, me aventuro a opinar modestamente que:

"Son conflictos de trabajo, las contradicciones y pugnas que surgen entre trabajadores y patronos, sólo entre aquellos o sólo entre éstos que se derivan de la desigualdad de condiciones en general, en la finalidad de trabajadores y patronos de producir bienes".

Con esta definición, he tratado de abarcar, tanto a las personas que pueden verse inmiscuidas en los conflictos de trabajo, atendiendo al precepto en cita de la Ley de la materia, como las causas que puedan originarlos, las cuales considero es-

tán comprendidas en lo que llamo desigualdad de condiciones generales, en la finalidad de trabajadores y patronos de producir bienes; con la frase subrayada, trato de hacer entender, que en cualquier relación de trabajo, habrá entre una, o más de sus partes, la que realmente esté, o simplemente sienta que se encuentra percibiendo en la repartición de beneficios, menor proporción de la que realmente le corresponda, por su esfuerzo en la producción de bienes; o bien, porque una de las partes de la referida relación laboral, se aproveche de la ignorancia, desventaja económica etc. de la otra, en la celebración, modificación, ampliación, vigencia e interpretación etc. del contrato de trabajo y de las normas Jurídicas Laborales.

Como se puede apreciar en mi definición, considero y aprovecho, por una parte, muchos de los elementos importantes que contienen las apreciaciones que al respecto nos brindan los autores que anteriormente menciono, y por la otra, lo que la Ley Federal del Trabajo en vigor, nos señala al respecto.

## 2.- ANTECEDENTES.

Es mi intención al abordar este sub-capítulo de antecedentes de "controversias de trabajo", ser lo más breve posible, pero sin descuidar épocas y hechos que pueden ser interesantes o vitales para el desarrollo de este trabajo.

En un principio, en el siglo XIX, sólo se conocieron -

los conflictos individuales, o sea, aquellos que surgían entre un trabajador y un patrón en cuanto a la interpretación y aplicación de un contrato individual de trabajo, como son los casos de falta de pago de salarios ya devengados, de que si el patrón debía cubrir a su trabajador una indemnización por su despido injustificado, etc.

En casos como los que se señalan, los conflictos eran conocidos y resueltos por Tribunales de Justicia General, o sea, del orden común, de donde se desprende que no eran los idoneos para juzgar sobre cuestiones de trabajo por ser éstas de un contenido especial; pues, al Derecho del Trabajo, aún no se le aplicaba el calificado de Derecho Social, ni se le encausaba, aún por el sendero de la sociabilidad, como en la actualidad lo tiene, al menos el Derecho Laboral Mexicano.

Al devenir del tiempo, los trabajadores se percataron de que en las relaciones de trabajo, sus condiciones eran completamente inferiores, ya que el patrón, invariablemente contaba con el apoyo del Gobierno y su condición económica y cultural era además superior, provocando que los trabajadores trataran de protegerse en alguna forma, y esta fué la de agruparse en Asociaciones Profesionales y en coaliciones, naciendo así las huelgas de los trabajadores, y en contrapartida, los paros de los empresarios y como consecuencia de estos movimientos obrero-patronales que an--

tes eran de carácter individual, se convirtieran en conflictos cuyo interés Jurídico de las partes era colectivo.

Cuando aparecieron en el campo Jurídico esta clase de conflictos entre trabajadores y patronos, el Estado se sintió impotente para resolverlos, a través de los Tribunales Judiciales del orden civil, y encontró la solución al declarar que los actos colectivos se encontraban al margen de la Ley, considerándolos por tanto, actos ilícitos, remitiéndolos al ámbito de las Leyes penales e imponiendo a aquél que provocara un acto colectivo, cualquiera que fuera de las partes en la relación de trabajo, una multa o pena corporal.

Con tales actitudes del Estado, solo se provocó que las coaliciones de trabajadores y aún las de patronos, cobraran más fuerza y se generalizaran, pues a los primeros, además de imponerles el Estado una pena, se les privaba del medio de subsistir, y a los segundos, además de sufrir un menoscabo en sus intereses económicos con la paralización de sus empresas, ya no era posible obligar a los obreros a que regresaran a sus trabajos, por que éstos además, por medio del boycott lograban que no hubiera posibilidad de contratar substitutos.

Con tal situación, el Estado cambia de actitud y pasa del capitalismo liberal al intervencionalismo del Estado, esto es, sigue una política proteccionista tanto para la clase capitalista,

como para la clase trabajadora, considerando dentro de la legalidad los actos colectivos, las coaliciones y a las asociaciones profesionales; al paro y a la huelga ya no como actos ilícitos, sino como actos enmarcados en la Ley, esto es, legalizándolos.

Pero el problema para el Estado se presentó no obstante lo anterior, respecto al procedimiento a seguir para la solución de estos conflictos de trabajo, pues había nacido una nueva figura Jurídica. Los civilistas opinaban que en los casos de -- huelga y paros se violaban los contratos individuales de trabajo y por ende procedían dos acciones: la de rescisión y la de pago de daños y perjuicios, lo cual resultaba inconveniente, puesto que si los trabajadores eran despedidos de sus empleos y las Empresas suspendían sus actividades, en virtud de las acciones propuestas, la economía nacional se exponía a sufrir un descalabro muy considerable. Fué entonces, cuando se hizo necesaria la expedición de Leyes protectoras de los trabajadores y la creación de Instituciones Oficiales (Tribunales exclusivos del Trabajo) para solucionar los conflictos tanto individuales como colectivos de trabajo.

Creo que con esta tan breve exposición de antecedentes de conflictos de trabajo, basta para demostrar una vez más que el hombre es por naturaleza un ente gregario, pues busca al de su clase y sus mismas condiciones de vida, para hacer frente con ma-

yor éxito a los problemas que se le presentan, pues se hace patente, en las relaciones de trabajo de las cuales es sujeto, de lo ineficaz que resultaba el enfrentarse solo ante un determinado conflicto de esta naturaleza, hasta que encontró la fórmula adecuada con resultados satisfactorios, agrupándose con los de su clase que afrontaban los mismos problemas; táctica que en la actualidad sigue siendo positiva, tanto para trabajadores como para patronos, pues inclusive se ve comunmente en la práctica de movimientos obrero patronales, que frecuentemente utilizan la frase de "La Unión hace la Fuerza", lo que significa que están plenamente convencidos de sus resultados.

### 3.- CLASIFICACIONES DOCTRINARIAS.

Con el mismo criterio que expuse en la exposición de conceptos sobre los conflictos de trabajo, en la clasificación de los mismos, me ocuparé de las que formulan únicamente autores mexicanos del Derecho del Trabajo.

El maestro J. JESUS CASTORENA, substraé de su definición de conflictos de trabajo, la clasificación siguiente:

En primer término, lo hace tomando en cuenta los sujetos que intervienen en los conflictos, y son:

- I. CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES.
- II. CONFLICTOS INTER-OBTEROS.
- III. CONFLICTOS INTER-PATRONALES, Y
- IV. CONFLICTOS INTERGREMIALES O SINDICALES.

Propone una sub-clasificación de los conflictos obrero-patronales en la siguiente forma: "CONFLICTOS INDIVIDUALES Y CONFLICTOS COLECTIVOS, según sea el interés individual o colectivo -- que esté en juicio. Así, los primeros serían aquellos que se suscitan entre un trabajador y un patrón, derivados del contrato del trabajo o de un hecho relacionado íntimamente con él, y los segundos, los que se derivan de uno o varios Sindicatos y uno o varios patrones, con motivo de la aplicación e interpretación del contrato de trabajo. Y a la vez, estos mismos conflictos obrero-patronales, dice, pueden tener el carácter de COLECTIVOS o de JURIDICOS."

Los COLECTIVOS, son según su criterio: los que tienden a la modificación del estatuto jurídico de una Empresa y los JURIDICOS los que se refieren a la interpretación y aplicación del Derecho vigente o a la interpretación y aplicación del contrato de trabajo." (5)

Se aprecia en la clasificación que hace el tratadista de referencia que: en cuanto a los sujetos que intervienen en -- los conflictos, es la que se hace en la Ley de la materia.

(5) CASTORENA J. JESUS "Manual de Derecho Obrero" 2a. Edición; México.

Por lo que respecta a la naturaleza de los conflictos, no hace mención específica de los llamados CONFLICTOS ECONOMICOS, que si los trata tanto la Ley de la materia en varios de sus Artículos, como nuestra Jurisprudencia en diversas ejecutorias, que a continuación señalo:

Amparo directo 2/38/2, Mexicana de Petróleo, "El Aguila, S.A." y Coagraviadas del 1° de marzo de 1938 y la del 16 de agosto de 1940, en el amparo directo 3642/40 2a., Gonzalo Escobar, etc. - En donde se resuelve que los conflictos de naturaleza económica, - son aquellos que tienden a crear nuevas condiciones de trabajo ya existentes.

El DR. MARIO DE LA CUEVA, hace la siguiente clasificación de los conflictos de trabajo: (6)

Por los sujetos que intervienen en los conflictos son:

- I. CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES.
- II. CONFLICTOS INTER-SINDICALES.
- III. CONFLICTOS ENTRE LA ASOCIACION PROFESIONAL Y SUS AGREMIADOS.
- IV. CONFLICTOS ENTRE UNA ASOCIACION PROFESIONAL Y PERSONAS AJENAS A ELLAS.
- V. CONFLICTOS ENTRE OBREROS Y
- VI. CONFLICTOS ENTRE PATRONES.

(6) DE LA CUEVA M. "Derecho Mexicano del Trabajo"; Tomo II, Páginas 749 a 754.

CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES.

Este tipo de conflictos que como su nombre lo indica, surgen entre trabajadores y patrones, o entre una asociación profesional y un empresario, son los más numerosos en su genero y -- atendiendo a los intereses que entran en juego, como un primer -- criterio los subclasifica en INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.

La diferencia entre estos conflictos, se encuentra en los intereses de cada uno, intereses individuales, o sea, personas determinadas e intereses de una colectividad considerada como unidad en los intereses colectivos.

En otro orden de ideas, dice el maestro De la Cueva, los conflictos pueden ser ECONOMICOS Y JURIDICOS.

Esta clase de conflictos, nos dice nuestro autor, nacieron desde el momento en que se aceptó la intervención de la -- asociación profesional en la creación del Derecho del Trabajo, es decir, al ser posible el Derecho Autónomo del Trabajo como producto de trabajadores y patrones. Para la distinción de estos conflictos, adopta la definición de la oficina Internacional del Trabajo ("Les Tribunaux Du Travail") la que se transcribe: "EL CONFLICTO JURIDICO, se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la Ley o en una disposición de un contrato

individual o colectivo; la desición corresponde normalmente a un juez y en particular a un juez de trabajo".

"EL CONFLICTO DE INTERESES (Económico) no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido fundado en la Ley o en el contrato, es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo; estos conflictos competen normalmente al conciliador o al arbitro".

El ilustre mentor DR. ALBERTO TRUEBA URBINA, en su -- obra de Derecho Procesal del Trabajo, clasifica los Conflictos de Trabajo, tomando en primer término el criterio tradicional de los sujetos que intervienen en el conflicto, siguiendo las bases de - la Ley de la materia, en la forma siguiente: (7)

- A. CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES.
- B. CONFLICTOS INTER-OBROS.
- C. CONFLICTOS INTER-PATRONALES, Y
- D. CONFLICTOS INTER-SINDICALES.

En seguida los clasifica en cuanto al número de suje-- tos que intervienen en ellos y por su objeto, en:

(7) TRUEBA URBINA A. "Derecho Procesal del Trabajo", Tomo I.

A. CONFLICTOS INDIVIDUALES Y

B. CONFLICTOS COLECTIVOS.

Y por último, los clasifica conforme a su naturaleza, - de acuerdo con la Ley, la doctrina y la Jurisprudencia, en :

A. CONFLICTOS INDIVIDUALES.

B. CONFLICTOS COLECTIVOS JURIDICOS.

C. CONFLICTOS COLECTIVOS ECONOMICOS.

Son CONFLICTOS JURIDICOS, aquellos que se refieren concretamente a la aplicación e interpretación del contrato colectivo del trabajo o de las prescripciones de la Ley; y por CONFLICTO de carácter ECONOMICO, el que se refiere al establecimiento de -- nuevas condiciones de trabajo o de modificación de las vigentes.

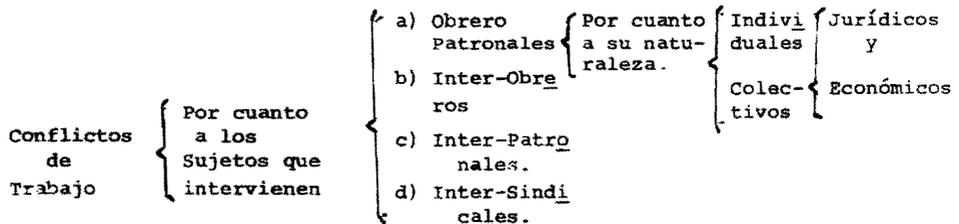
Y nos dice el autor, que cuando las diferencias surgen entre una misma clase social, ya sea INTER-OBBRERAS, INTER-PATRONALES, O INTER-SINDICALES, pueden revestir caracteres individuales o - colectivos, pero únicamente jurídicos, ya que, las únicas que pueden ser de naturaleza económica, son las surgidas entre una relación obrero-patronal colectiva.

Es de notar, que los tratadistas que he citado respecto a la clasificación de conflictos de trabajo, coinciden en sus apreciaciones respecto al criterio de los sujetos que intervienen

en los conflictos, y considero que se apegan a la realidad y a la Ley de la materia en su parte relativa, observándose pequeñas discrepancias que bien pueden quedar sin comentarios.

#### 4. CLASIFICACION EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.

Del Artículo 604 de la Ley Federal del Trabajo, así como de diversas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que he señalado expresamente en líneas anteriores, creo adecuado formular un cuadro sinóptico de los conflictos de trabajo, atendiendo desde luego los dos puntos de vista fundamentales que también en doctrina son tratados: el de los sujetos que intervienen en los conflictos y el de la naturaleza de los mismos:



a). OBRERO-PATRONALES.- Son aquellos que se suscitan entre trabajadores y patrones, o entre una asociación profesional y un empresario, derivados del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con éste.

- b). INTER-OBREROS.- Son los que se suscitan con motivo de la formación y aplicación de un contrato de trabajo o de un hecho íntimamente relacionado con él, solo que entre los mismos trabajadores, cuando sus derechos entran en oposición, por ejemplo: - en la aplicación del escalafón.
- c). INTER-PATRONALES - Son los motivados solo entre patronos con la aplicación o formación de un contrato de trabajo que han celebrado conjuntamente y cuando sus derechos están en pugna, o de un hecho íntimamente relacionado con dicho contrato, etc.
- d). INTER-SINDICALES.- Los que surgen entre dos asociaciones profesionales, y el caso más común es el que versa sobre la titularidad de un contrato del trabajo.

POR SU NATURALEZA.- Los conflictos de trabajo, no radica su distinción en el número de trabajadores y patronos complicados en la controversia, sino en el tipo de interés controvertido.

CONFLICTO INDIVIDUAL.- Es aquel que se afecta un interés de personas o individuos determinados; vervigracia, el que surge entre un trabajador y un patrón a propósito de un contrato de trabajo.

CONFLICTO COLECTIVO.- Es el que afecta un interés actual o futuro, profesional o de categoría, como el originado entre un grupo o Sindicato obrero y uno o varios patronos.

Ahora bien, estos conflictos colectivos, la Ley de la materia y la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los clasifican, en JURIDICOS Y ECONOMICOS.

JURIDICOS.- Son aquellos motivados por la interpretación o -- aplicación de la Ley y en los cuales la Junta de Conciliación -- realiza la función jurisdiccional netamente, o sea, la función - aplicatoria del derecho.

SON ECONOMICOS.- Aquellos que tienden a crear nuevas condi- - ciones de trabajo o a modificar las condiciones de trabajo ya -- existentes; aquí la Junta de Conciliación y Arbitraje, realiza - una función creadora del Derecho, puesto que viene a establecer un nuevo estatuto que regula la vida de la Empresa, unidad econó mica integrada por trabajadores y patrones.

De estos últimos conflictos colectivos de trabajo el - Dr. MARIO DE LA CUEVA, nos da algunos ejemplos de las causas que pueden suscitarlos las cuales creo conveniente transcribir:

"1. Por creación de las condiciones generales de trabajo (1)

(1). (Cuando por falta de normas creadas se pretenderá resolver la controversia planteada con la creación de disposiciones que regulen la prestación de servicios).

2. Por la modificación de las relaciones generales de trabajo (2)

(2). (Son los llamados reajustes de las condiciones de trabajo, bien sea de trabajadores, de salarios, de jornadas, etc.)

3. Por la suspensión de las condiciones de prestación de servicios (cuando la Empresa se ve en contra de su voluntad a suspender sus actividades, y por ende, la suspensión de las prestaciones que perciben los trabajadores).
4. Por la supresión de las condiciones de trabajo (como son el -- cierre de la Empresa)". (8)

#### 5.- CONCLUSIONES DE ESTE CAPITULO

Para concluir con este Capítulo, he de apuntar a manera de conclusiones sobre las controversias de trabajo que son:

1. "Las contradicciones y pugnas que surgen entre trabajadores, y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos que se derivan de la desigualdad de condiciones en general, en la finalidad de trabajadores y patrones de producir bienes".
2. Dichos conflictos de trabajo, al principio fueron conocidos -- en forma de conflictos individuales y los conocían y resolvían Tribunales del orden común, pues aún no se le daba al Derecho de Trabajo el sentido social que actualmente tiene, a partir de la Constitución Mexicana de 1917, inclusive, el Estado le - dió a los actos colectivos hasta antes de la promulgación de - nuestra Carta Magna, el carácter de ilícitos, remitiéndolos al ámbito de las Leyes Penales. Cuando los trabajadores y patro-

(8) DE LA CUEVA M. En su Obra citada, páginas 754 y 755.

nes encuentran la fórmula para proteger sus intereses asociándose con otros de su clase, el Estado se obliga a reconocer la legalidad de los actos colectivos tales como son, las huelgas y los paros respectivamente, y expide Leyes protectoras y reivindicadoras del trabajador, señalando causas legales de procedencia en los paros y huelgas; creando Instituciones oficiales, como son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para solucionar los conflictos tanto individuales como colectivos de trabajo.

3. La Doctrina Nacional y la Legislación positiva mexicana, coinciden salvo con pequeñas discrepancias, en indicarnos que los conflictos de trabajo se clasifican en: por los sujetos que intervienen en: a). OBRERO-PATRONALES, b). INTER-OBROS, -- c). INTER-PATRONALES y d). INTER-SINDICALES y los conflictos -- obreros patronales, se subdividen en atención a su naturaleza -- en: 1. INDIVIDUALES Y COLECTIVOS, y éstos últimos en JURIDICOS Y ECONOMICOS.

## CAPITULO SEGUNDO

### MEDIOS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

#### 1.- MEDIOS VIOLENTOS.

- A). EL BOYCOT.
- B). EL SABOTAJE.
- C). LA HUELGA.
- D). EL PARO O LOCK OUT.

#### 2.- MEDIOS LEGALES.

- A). PROCEDIMIENTO ORDINARIO
- B). PROCEDIMIENTO ESPECIAL.
- C). PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACION Y RESOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE NATURALEZA ECONOMICA.

CAPITULO SEGUNDO  
MEDIOS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE  
TRABAJO.

Para los conflictos colectivos de trabajo entre trabajadores y patrones, existen dos maneras conocidas para resolverlos: a través de los medios violentos, que es la lucha entre los trabajadores y las Empresas, y los medios legales, que podríamos llamar los pacíficos, que conocen y resuelven los Tribunales del Trabajo.

1.- MEDIOS VIOLENTOS.

A esta forma de solución de los conflictos colectivos de trabajo, se les llama así, por la forma de manifestarse, ó sea, es lucha violenta, y la utilizan tanto la clase trabajadora, como la clase capitalista, pero en mayor proporción la clase trabajadora, debido posiblemente a que desconfían de que en un arreglo de otra naturaleza, puedan obtener solución favorable a sus intereses o porque en sus apremiantes necesidades económicas les parezcan - estos medios más eficaces y rápidos para resolver sus problemas, - primordialmente los de tipo económico, etc., así pues, con estos medios violentos los trabajadores tratan de manifestar su descontento por las condiciones de trabajo en que se desenvuelven, lo - lleva a cabo generalmente en la forma siguiente; acciones económicas en contra del patrón y contra el Estado, al destruir útiles de

trabajo, deterioro de productos, manifestaciones públicas, etc. y las llaman a estas actividades, incluso algunos tratadistas, -- "acciones directas" y rechazan de plano el parlamentarismo, por -- desconfiar absolutamente de éste, muchas veces con razón, pues -- son objeto de engaños o promesas que no les cumplen, etc. de parte del patrón generalmente.

Afirma MAXIMO LEROY, al respecto, en su Derecho Consuetudinario obrero, que la acción violenta o acción directa como -- le llama, tiene una tendencia compleja y central que no es única. "Por su carácter revolucionario es tradicional, igualmente enemiga del parlamentarismo, e igualmente parlamentaria" ya que los -- Sindicalistas en un principio negaban toda eficacia a la acción -- parlamentaria, pero a la larga acabaron por reconocer cierta eficacia a la Ley, y la presión exterior ha llegado a ser "colaboración interior" teniendo por objeto que se aprueben leyes favorables al proletariado, se verifiquen cambios de pareceres con: los Diputados; los periódicos sindicalistas discutan los proyectos de la Ley, etc. Y por lo tanto, tales discusiones y entrevistas si son una colaboración necesaria, puesto que los trabajadores no -- tienen la fuerza suficiente para hacer directamente las reformas sin parlamento en el sentido absoluto y general de la palabra. to da acción social es política." (9)

(9) LEROY MAXIMO "Derecho Consuetudinario Obrero".

Ahora bien, hemos dicho que no tan sólo los trabajadores son los que utilizan los medios violentos o directos para tratar de solucionar los conflictos colectivos de que son parte, sino -- también los empresarios, y así tenemos que los medios más comunes de que se valen, para los fines antes dichos, los primeros, o sean, -- los trabajadores son: el boycot, el sabotaje y la huelga; los patrones suelen generalmente utilizar los paros sin causa justificada, según la Ley de la materia.

De todos estos medios, que tratan de solucionar los conFLICTOS de trabajo, unos en forma eficaz y otros por el contrario con resultados desastrosos para quien los lleva a cabo, me ocuparé aún en forma breve y sencilla de exponerlos a continuación:

A). EL BOYCOT.

El término boycot, significa: "el acuerdo de un gremio o clase que pone en entredicho a una persona o Empresa, comprometiéndose a no comprarle o venderle cosa alguna, no trabajar en ella, -- etc."

El origen de la palabra "boycot" lo dió a conocer PAUL - DE LASALLE, en un informe expuesto en el Congreso Corporativo de -- Tolosa, celebrado en el año de 1897, diciendo que tal designación se deriva de un Administrador de los bienes del Conde de Erne, en el Condado de Mayo, Irlanda, llamado Carlos Cunningham Boycott. -

Dicho Administrador por su manera de ser tan exigente y su dureza para con los arrendatarios, hizo que los campesinos y la población en general se unieran contra él y lo pusieran en el "index" especie de lista negra, o sea, acordaron que nadie le trabajara ni sirviera en la finca que administraba, no comprara o vendiera nada, amenazando a los que contravinieran dicha disposición con aplicarles el mismo castigo, pues consideraban que los que así lo hicieran serían motivo de infamia, de proscripción y de inmoralidad profesional, no concediéndoles por consecuencia, ninguna confraternidad, servicio o ayuda; en fin, se les aislaría de la sociedad.

Se dice que la expresión "boycot" fue aceptada por primera vez en el año de 1880 en un periódico público en Dublín.

Posteriormente esa táctica fue aplicada en varios Países, erigiéndose como arma de lucha directa para la solución de los conflictos obrero-patronales, acogiéndola y recomendándola los anarquistas en sus Congresos, como medio o arma de lucha directa, con el fin de obtener en esa forma grandes modificaciones en el gobierno.

Algunos autores, como GAUTIER, que cita Leroy, consideran que el boycoteo, constituye una especie de huelga, o continuación de la misma, pues dice que: "el empleo del boycoteo es, ni más ni menos una huelga parcial, pues si sujetáis un taller al "index," realmente los camaradas no podrán ir a trabajar y sufren por

reacción a causa de esta huelga parcial".

FEDERICO VON KLEINWACHTER, en su obra "Economía Política" dice que el boycott, también se hace en la siguiente forma: señalando con una marca o signo los artículos procedentes de una fábrica que no accede a las demandas de los trabajadores para efecto de que los mismos trabajadores y a veces el público que con ellos simpatiza, rechacen los productos que previamente fueron marcados o viceversa, que no fueron marcados". (10)

El boycott, en ninguna legislación del mundo ha sido reglamentado y en nuestro derecho positivo por lo consiguiente, ya que iría en contra de los postulados de nuestra Carta Magna, como son los que consagran la libertad de contratación y la libertad individual.

#### B). EL SABOTAJE.

"Es la acción de perjudicar al obrero al patrono ejecutando mal un trabajo o provocando desperfectos en los talleres y máquinas". Según se desprende de los diccionarios.

LEROY, define al sabotaje, como una huelga atenuada, es decir, una "huelga trabajando", y dice: "que bajo otras formas pro

(10) VON KLEINWACHTER "Economía Política".

gresivamente brutales consiste en trabajar mal (hasta en trabajar bien y en hacer con esmero y gusto el trabajo para ocasionar pérdidas al patrón), en cometer falsificaciones, en deteriorar superficialmente las máquinas y útiles para hacerlas temporalmente inservibles, en fin, en destruir las máquinas y útiles, los productos o unos y otros".(11)

Algunos autores citados por el mismo autor, como son: Littré, consideran al sabotaje como: "la acción de ejecutar un trabajo mal y aprisa" y como Pouget, que de plano dice: "que el sabotaje, es sinónimo pintoresco y expresivo de trabajo ejecutado a patadas".

Es el mismo autor antes citado con el boycott, o sea, -- Paul de la Salle, quien por primera vez en el Congreso Confederal de Tolosa, atribuye el origen de esta práctica en Inglaterra, reproduciendo un llamamiento de la Unión Internacional de Cargadores de Navíos, con domicilio en Londres, en que al sabotaje se enseñaba como una huelga atenuada, como un medio de disminuir el -- trabajo sin interrumpirlo, como una nueva táctica empleada por -- los obreros en lugar de la huelga, si se rehusaban los patrones -- a conceder sus demandas, o sea, poniendo en práctica el "CO-CANNY" que quiere decir "camina despacio y a tu gusto, o sea, trabajar -

(11) LEROY MAXIMO "Derecho Consuetudinario Obrero".

espacio mientras se nos oye".

Tampoco esta táctica que han empleado los trabajadores para solucionar sus conflictos de trabajo, ha sido reglamentada en ninguna legislación del mundo, ya que aparte de que pueden constituir ilícitos penales, van en contra de la mínima moralidad que pudiera tener el trabajador que las ejercita, además de que, en el campo del derecho del trabajo, son causales de despido del empleo sin ninguna responsabilidad para la Empresa que los descubre, independientemente, como se dice antes de que algunas de estas tácticas representan en nuestras leyes penales positivas, delitos que son severamente sancionados (destrucción de maquinaria y útiles de trabajo, se tipifica el delito de daños en propiedad ajena), al menos en nuestra República Mexicana.

C). LA HUELGA.

La huelga, se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una Empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos, conveniente.

Este concepto de huelga es independiente del que nuestra Ley nos señala. En principio, nuestra Carta Magna según lo

indica en la Fracción XVII del Artículo 123, le da el carácter de Derecho de Obreros y, por lo mismo, como una Institución Jurídica, pues dice, 'Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros - y de los patronos, las huelgas y los paros.....', y la Ley Reglamentaria de este precepto, en el Artículo 440 señala que: "la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una -- coalición de trabajadores".

Ahora bien, después de que hemos indicado lo que se debe entender por huelga, vayamos en forma somera a sus antecedentes.

Nos dice al respecto EUQUERIO GUERRERO, en su obra "Manual de Derecho del Trabajo" que: "se ha dado mayor extensión al concepto de la huelga y, así es usual oír hablar de huelgas de estudiantes, de huelgas de causantes de impuestos etc. Jurídicamente no puede haber este tipo de huelgas, ya que el campo de acción de las huelgas que propiamente tal se circunscribe a la relación obrero-patronal, que no existe respecto de los estudiantes ni en otros sectores de la población, solo en cuanto a que dejan de concurrir a las aulas o dejan de efectuar pagos etc." (12).

Si la huelga sólo se concibe allí donde existe un con--

(12) GUERRERO EUQUERIO "Manual del Derecho del Trabajo".

trato de trabajo, fácilmente podemos comprender que en la antigüedad no fue conocida ni tampoco el paro, que es la contrapartida de la huelga, pues en este caso el patrón, paraliza la negociación, cierra sus puertas para presionar a los trabajadores, a fin de que, éstos desistan de alguna petición o acaten alguna medida. Se habla de una suspensión de trabajo de albañiles en 1923 A.C. y otra de ladrilleros judíos en Egipto por el año de 1460, también A. de C. (Brun y Galland, Droit Du Travail, Pág. 828), pero como se ha dicho, en aquellas épocas el régimen imperante era el de la esclavitud y no pueden considerarse esos movimientos sino como actos de rebeldía de los oprimidos ante la injusticia y maltratos que sufrían de las clases dominantes.

El DR. MARIO DE LA CUEVA, nos da algunos antecedentes y dice: que en el año de 1903, el Rey Eduardo I de Inglaterra, prohibió las huelgas y lo mismo ocurrió en Francia y Alemania en el siglo XVI.

Brun y Galland, relatan que en 1519, una huelga de impresores en Lyon, se prolongó por tanto tiempo que dió margen a que Francisco I. expidiera un edicto severo, el 28 de diciembre de 1541, prohibiendo cualquier suspensión brusca del trabajo.

Durante la Revolución Francesa en 1791, la Ley Chapelier prohibió la coalición y la huelga ya que aquella es el antecedente necesario de ésta.

Nuevamente en Francia se toleró la existencia de la - - huelga cuando Napoleón III, con la Ley de 25 de marzo de 1864, su primió las medidas prohibitivas respecto de la coalición.

En Inglaterra, también se convirtió en delito la suspensión brusca del trabajo. Con el Liberalismo, a la huelga no se le consideró como un derecho, sino como un acto no sancionable -- penalmente, aunque se facultó al patrón para romper los contra-- tos de trabajo individuales de los trabajadores remisos, como con secuencia, se les dió protección a los trabajadores que deseaban - laborar y se sancionó la presión realizada por los huelguistas -- contra éstos y que no aceptaban el movimiento, pero estas sancio-- nes orillaron al Parlamento Ingles a abrogar las Leyes correspon-- dientes. Sin embargo, ni la legislación Europea, ni la de los Es-- tados Unidos, han negado el derecho del empresario para que la -- fuerza pública proteja sus establecimientos con garantías al traba-- jo de los obreros no huelguistas.

La huelga se incorporó como derecho fundamental en algu nos Países, siendo posiblemente México el primero, ya que en Fran-- cia es hasta la Constitución de 1946, cuando se erige la huelga co-- mo un derecho fundamental y en Italia en 1947. Hay otros muchos - Países que no han llegado a esta conclusión.

En nuestro País ocurrió con la Constitución General de -

la República que como acto culminante, surgió de la lucha social armada, sin embargo y previa a dicho movimiento, a la huelga al igual que en otros Países, no se le daba la calidad de derecho de los obreros, pues basta considerar el Artículo 925, del Código Penal de 1871, que prohibía expresamente la huelga; no obstante, se registran en la historia varios movimientos de este tipo como son: el de mineros de Pachuca en 1874; el de obreros de la fábrica "La Fama Montañesa" de Tlalpan en 1877 y otros más.

Los movimientos de huelgas más importantes que se registran en la época prerevolucionaria, son los de Cananea y de Río Blanco en 1906 y 1907 respectivamente, cuyos orígenes fueron por conflictos obrero-patronales, pero que degeneraron posteriormente en conflictos políticos, hasta llegar al gran movimiento revolucionario mexicano, que como antes se dice, culminó con la Constitución General de la República que actualmente nos rige y con ella el Artículo 123, que entre otras muchas garantías para el trabajador, se le da el derecho de huelga y sólo considerándolas ilícitas únicamente en los casos en que la mayoría de los huelguistas ejerciten actos violentos en contra de las personas o las propiedades de los patrones y en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos que dependan del Gobierno.

Aún cuando al tenor de lo transcrito de nuestra Consti-

tución, en líneas anteriores, no podemos considerar en forma cate  
górica a la huelga, como medio violento de solución de los Con- -  
flictos Colectivos de Trabajo, porque como se ve, se encuentra de  
bidamente reglamentada tanto en nuestra Carta Magna a través de -  
su Artículo 123, como en su Ley Reglamentaria; pero, es convenien  
te enmarcarla en este subcapítulo de medios violentos de solución  
de los conflictos de trabajo, porque en la práctica, se ha observa  
do que los trabajadores en su afán de resolver sus problemas, se -  
declaran en huelga e inician este movimiento sin reflexionar si es  
tán o no dentro de la Ley, esto es, sin reunir en su movimiento --  
los requisitos legales que establece la Ley, y en consecuencia, --  
se le puede considerar un movimiento obrero violento, o sea, una -  
huelga mientras no sea declarada lícita y procedente, por las au-  
toridades correspondientes, o como antes se dice, porque no reuna  
los requisitos que establecen las Leyes, será considerada como un  
medio violento de resolver los conflictos colectivos de trabajo,-  
esto es, estaremos contemplando un caso de huelga ilícita, pero -  
desde luego, no con los alcances ilegales que puedan ofrecer los  
medios violentos que anteriormente he tratado, como son: el boy-  
cot y el sabotaje, que de plano salen de toda legalidad, pues in-  
clusive, se tipifican claramente en los Códigos Penales.

D). EL PARO O LOCK OUT.

Así como los trabajadores cuentan con medios violentos para resolver los conflictos colectivos de trabajo de que son -- parte, como hemos podido apreciar en páginas anteriores, también los empresarios han usado y llevado a la práctica, entre otros, un medio violento para resolver o tratar de hacerlos los conflictos de trabajo en que se ven afectados, tal es el Paro Patronal en nuestra doctrina y legislación Constitucional (en nuestra actual Ley Federal de Trabajo no se expresa como tal, sino como "suspensión colectiva de las relaciones de trabajo") o el Lock-Out como se conoce en otros países. Así tenemos que el Paro Patronal desde el punto de vista de solución violenta de conflictos colectivos de trabajo, consiste en que el patrón o patrones, si se trata de una coalición patronal, paraliza el centro de trabajo cerrando sus puertas con el objeto de presionar a sus trabajadores a que desistan de una petición que el empresario juzga improcedente, o bien acceden los trabajadores alguna medida que -- les haya propuesto por considerarla el patrón justa o conveniente.

Aún cuando nuestra Constitución Política en su Artículo 123, se refiere expresamente al Paro como derecho de los patrones, para suspender temporalmente la actividad del centro del trabajo, en el siguiente y único caso: "cuando haya exceso de producción para mantener los precios en el límite costeable, previa aprobación

de las autoridades del trabajo", y la Ley Reglamentaria recientemente abrogada, también se refería expresamente al Paro definiéndolo en su Artículo 277, como: "la suspensión temporal, parcial o total del trabajo como resultado de una coalición de patronos". - En nuestra actualmente vigente Ley Federal del Trabajo, no se define en forma expresa lo que es el paro, sino que en substitución del mismo, se habla en el Capítulo VII, del título Séptimo, de: - "SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO", señalando -- una serie de causas de suspensión temporal de las relaciones de -- trabajo en una empresa o establecimiento, entre ellas, la que hace referencia el Artículo 123, de nuestra Carta Magna; señalando además, que "la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo" deberán estar sujetas a ciertos requisitos que se ventilan a -- través de los Procedimientos Especiales y Procedimientos para la tramitación y resolución de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, consignados en los Capítulos VI y VII, del título Catorce, de nuestra Ley Federal del Trabajo; así como también señala, que otras de las causas de la "Suspensión colectiva de -- las relaciones de trabajo", se resuelven a través de procedimientos consagrados en preceptos del mismo Capítulo VII, Título Siete, de la Ley de la materia.

Se aplican estos medios de solución, para esta clase de

conflictos colectivos de trabajo, tanto por la brevedad de sus términos, como por la simplicidad de las actuaciones, con el propósito de evitar perjuicios a los factores de la producción y a la economía nacional.

De lo anterior se desprende, que la legalidad de las suspensiones colectivas de las relaciones de trabajo, solo se dan única y exclusivamente en los casos previstos en el Artículo 427, de la Ley Laboral vigente, lo que significa que saliendo los empresarios de estas únicas circunstancias de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, éstas son ilícitas y por ende, pueden considerarse como medios violentos de solución de conflictos colectivos de trabajo, que traen por consecuencia sanciones establecidas en la Ley Laboral y Códigos Penales del País.

Habiendo analizado algunos de los más conocidos medios de solución de los conflictos colectivos de trabajo, calificados de violentos, estoy en condiciones de afirmar categóricamente, que tanto el BOYCOT, como el SABOTAJE, deben ser desechados de toda posible práctica, pues lejos de ser formas de solución de problemas laborales, los agrava aún más, pues en primer término, constituyen en varios casos, hechos tipificados como delitos en los Códigos Penales (al menos en los de nuestra República), independientemente de las sanciones establecidas en la Ley Federal del

Trabajo; por otra parte, van en contra de la moralidad más ínfima que pueda tener un trabajador.

Respecto a los restantes medios violentos de solución de los conflictos de trabajo, o sean, la HUELGA y el PARO, que he tratado aún en forma bastante superficial, no considero que sean denigrantes o que vayan en contra de la moralidad de quienes los practican, ni que contravengan los principios sociales establecidos en los pueblos, pues ambos son medios de defensas legales. Para los trabajadores, LA HUELGA es su arma más eficaz en contra de los patrones explotadores y sin escrúpulos, si la esgrimen en el momento preciso y llenando los requisitos de legalidad establecidos en el Derecho Laboral Positivo, invariablemente, traerá los resultados deseados. Para los Empresarios, el PARO, es también una arma muy eficaz en la defensa de sus intereses económicos, pero de ninguna manera para esgrimirla en perjuicio de sus trabajadores, pues de ser así, sería considerado con base en la Ley de la materia, como Paro ilícito, con las consecuencias penales y laborales correspondientes.

## 2. MEDIOS LEGALES.

Los medios de solución de los conflictos colectivos de trabajo más idóneos, son sin duda alguna, los legales, o sean --

los que el Estado, por razones de orden, bien público y por motivo de protección, proporciona, a fin, de encausarlos por el camino legal, estableciendo un orden jurídico para la solución particular de cada conflicto.

Al respecto el Lic. EUQUERIO GUERRERO, en su "Manual de Derecho del Trabajo", nos dice rememorando: "en materia de Derecho del Trabajo, el carácter eminentemente humano que debe tener la relación, entre el patrón y sus trabajadores y la continuidad de esa relación, fué seguramente la causa de que, desde principios de este siglo, en Francia, se instituyeran organismos, consejos de "Prud'Hommes" constituídos por igual número de representantes obreros y patronales, elegidos en asambleas profesionales separadas, ejerciéndose la presencia de aquellos organismos por turnos entre ambos sectores y por períodos de un año, con tareas de resolver en forma conciliatoria entre ambas partes los conflictos de trabajo". (13)

En México, es hasta el año de 1917, con la expedición de nuestra Constitución, cuando la clase trabajadora goza de la protección del Estado, estableciendo éste, un orden jurídico para la solución particular de cada conflicto.

(13) GUERRERO EUQUERIO "MANUAL de DERECHO DEL TRABAJO".

Es pues, en nuestra Carta Magna, donde a través del Artículo 123, donde se establece un conjunto de normas jurídicas sustantivas en favor de los trabajadores, así como normas adjetivas que constituyen nuestra Ley Federal del Trabajo. Al tenor de estas ideas, el Dr. ALBERTO TRUEBA URBINA en su recién publicada obra "Nuevo Derecho del Trabajo", nos dice: "El Derecho del Trabajo que nació con el Artículo 123 de la Constitución de 1917, se compone de dos tipos de normas: Las sustanciales y las procesales, originando a la vez dos disciplinas: EL DERECHO SUSTANTIVO Y EL DERECHO PROCESAL, hijas de un tronco común: EL DERECHO SOCIAL. Los principios y normas de uno y otro alcanzan autonomía en razón de sus características especiales; aunque están estrechamente vinculados e íntimamente relacionados, pues en las actividades conflictivas, el Derecho Procesal del Trabajo es el instrumento para hacer efectivo a través del proceso el cumplimiento del Derecho del Trabajo, así como el mantenimiento del orden jurídico y económico en los conflictos que surjan con motivo de las relaciones laborales entre trabajadores y patronos o entre el trabajo y el capital como factores de producción. El Derecho Procesal del Trabajo es, consiguientemente rama del Derecho Procesal Social, que comprende no sólo los procesos del trabajo, sino los agrarios y de seguridad social. Por tanto, siendo el Derecho del Trabajo proteccionista y reivindicatorio, la norma - -

instrumental tiene el mismo carácter en el conflicto del trabajo; es más, su finalidad es hacer efectiva la protección y reivindicación en los procesos jurídicos" (14)

Originalmente el Artículo 123 Constitucional, facultaba a las legislaturas de los Estados y al Congreso de la Unión, para que legislaran en materia del trabajo, bajo las bases de que las leyes que expidieran, estuvieran fundadas en las necesidades de cada región. El inconveniente de esta facultad, surgió cuando las leyes de los Estados en esta materia, eran auténticas copias de las legislaciones extranjeras, que nada contenían respecto de las necesidades regionales del país; en varios casos, se adoptaban y se aplicaban en las mismas leyes reglamentaris teorías inadaptables a nuestro medio, así pues, no se acataban las disposiciones del precepto constitucional de referencia.

Con tan alarmante ineficacia de las Leyes del trabajo de los Estados, se impuso la necesidad de reformar la Constitución, procurando la eficacia más completa de los postulados que consagra el precepto en cuestión, esto es, normas tuteladoras y reivindicadoras de la clase trabajadora ¿cómo sería posible conseguirlo? declarando en la propia Carta Magna, que en materia del trabajo

(14) TRUEBA URBINA ALBERTO "Nuevo Derecho del Trabajo" Pág. 248.

jo las Leyes serían de jurisdicción Federal, dejando única y exclusivamente a los Estados la facultad de aplicarlas en sus respectivas jurisdicciones.

En 1929, se realizó esta idea, y como consecuencia trajo las reformas tanto al párrafo primero del Artículo 123, como a la fracción X del Artículo 73 Constitucionales.

El precepto primeramente mencionado, se encontraba redactado en su primer párrafo en la siguiente forma: "El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados, deberán expedir -- leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y, de una manera general todo contrato de trabajo".

Con la referida reforma, se le suprimió gran parte de su contenido y quedó en la siguiente forma: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:....."

En cuanto al precepto Constitucional, mencionado en segundo término, tenía forzosamente que ser reformado, como consecuencia de la reforma al Artículo 123, y así tenemos, que la fracción X, del citado Artículo 73, se le agregó: "Son facultades --

del Congreso de la Unión: .....El Congreso de la Unión tiene -  
facultad: para legislar en toda la República sobre:..... y PA  
RA EXPEDIR LEYES DEL TRABAJO REGLAMENTARIAS DEL ARTICULO 123 DE -  
LA PROPIA CONSTITUCION".

Así pues, con tales reformas a nuestra Carta Magna; en -  
1931, se expidió con bases Constitucionales, en particular del Ar-  
tículo 123, la Ley Reglamentaria de este precepto legal, con el --  
carácter de Federal que contiene tanto normas substantivas, como -  
adjetivas, con la misión de resolver jurídicamente los conflictos  
de trabajo: la cual, recientemente el 1° de mayo de 1970, ha si-  
do abrogada por la nueva Ley Federal del Trabajo, publicada en el  
Diario Oficial de la Federación el 1° de abril del mismo año.

Ahora toca referirme a los PROCEDIMIENTOS LEGALES, para  
resolver los conflictos de trabajo, concretamente de los conflic-  
tos de carácter colectivo.

Atendiendo a la legislación laboral, observamos que en -  
la nueva Ley Federal del Trabajo, existen tres clases de procedi--  
mientos para la solución de los conflictos de trabajo, atendiendo  
a su naturaleza, y así tenemos: EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO, EL --  
PROCEDIMIENTO ESPECIAL y EL PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACION Y SO  
LUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA; Capí-

tulos V, VI, VII del título XIV, de la Ley de la materia, respectivamente.

En materia de trabajo, se constituye el procedimiento, concretamente por el conjunto de normas jurídicas formales-instrumentales, conforme a las cuales se ejercen los actos procesales encaminados a la conservación del orden jurídico y económico en los procesos del trabajo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, tiene en forma desordenada las normas de los procedimientos a seguir para la substantación y decisión de los conflictos de trabajo. Si bien es cierto que en determinados capítulos de la propia Ley, se señalan determinados procedimientos para casos concretos, también lo es, que en otros títulos y capítulos encontramos preceptos esporádicos que contienen reglas de procedimientos tanto jurisdiccionales como administrativas.

Además de los procedimientos laborales ordinarios, especiales y del orden económico, existen en la Ley otros procedimientos especiales muy pobres por cierto, por ejemplo: para la calificación procesal de las huelgas; para la aprobación o reprobación de las Cláusulas del Reglamento interior del trabajo, etc.

También tienen el carácter de especiales, los procedimientos administrativos, relativos a la fijación del salario mí-

nimo y a la participación de los obreros en las utilidades de las empresas, etc.

El proceso del trabajo es predominantemente oral, pero todo lo actuado en las audiencias que se celebran en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se hará constar por escrito en forma de resumen y en las actas que al efecto se levanten en los términos de la Ley, en la inteligencia, de que el resumen escrito de las actuaciones no desvirtúan la naturaleza oral del proceso, sino por el contrario, debe considerarse como un complemento de la oralidad, que sirve para recordar hechos y circunstancias, acuerdos o resoluciones que se dicten en el proceso.

Los conflictos jurídicos individuales y colectivos son sustanciados y decididos a través del procedimiento ordinario, ya que la propia Ley señala qué conflictos son sustanciados y resueltos mediante procedimientos especiales.

A). PROCEDIMIENTO ORDINARIO.

Todas las normas de procedimientos sobre Conciliación y Arbitraje, contenidas en el Capítulo V, del título catorce de la Ley, que tratan de conflictos individuales y colectivos del trabajo de carácter jurídico, se ventilan y resuelven a través de procedimientos ordinarios, señalados en la misma Ley y se desenvuelven en cuatro audiencias esenciales: LA DE CONCILIACION,

LA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES, LA DE PRUEBAS Y ALEGATOS Y LA DE RESOLUCION O LAUDO.

Es mi intención referirme aún en forma breve a cada una de dichas audiencias, con la finalidad de tratar de redondear lo mejor que sea posible el presente trabajo.

#### AUDIENCIA DE CONCILIACION.

Esta etapa o fase del procedimiento, es una Institución que trata de encontrar una solución amistosa y justa de un conflicto de intereses y se presenta en forma voluntaria o forzosa, por lo que respecta a los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, quedando excluidos, los conflictos colectivos de naturaleza económica y los de procedimiento especial, que tienen disposiciones procesales en otros capítulos de la Ley de la materia.

El procedimiento ordinario de conciliación, puede desarrollarse ante las Juntas de Conciliación o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean de carácter Municipal o Federal de Conciliación y ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje.

El proceso Conciliatorio ante las Juntas de Conciliación de ambas Juntas, Municipales o Federales, se desarrolla en los siguientes momentos procesales: a). Integración de la Junta

(cuando no hay en el lugar Junta de Conciliación permanente). b). Una audiencia de Conciliación; c). Una audiencia de demanda y excepciones y pruebas y d). La opinión de la Junta que sugiere formas de arreglo.

En caso de que las partes no lleguen a ningún acuerdo espontáneo o provocado por la Junta de Conciliación, entonces ésta emitirá su opinión respecto del conflicto, y si ambas partes o solo una de ellas, no están conformes con la opinión de la Junta, lo harán saber a ésta, para que remita desde luego el expediente a la central que corresponda o a la Federal de Conciliación y Arbitraje, según lo expresa la Ley de la materia.

La conciliación, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se desarrolla en una sola audiencia y si no se llega a ningún arreglo por cuenta de las partes, la Junta la declarará terminada y les hace saber que se procederá al arbitraje del conflicto, con la respectiva demanda y contestación de la misma.

El carácter obligatorio de la conciliación tal parece que choca con este termino, pero hay que recordar que precisamente el Estado ha señalado esta Institución a través de legislaciones vigentes, con el fin de procurar la paz entre los contendientes de un conflicto que se desarrolla en el seno de una sociedad organizada, es pues, la Conciliación un Instituto que forma par--

te de la instancia jurisdiccional del trabajo y los procedimientos de carácter estrictos establecidos por la Ley.

El Dr. ALBERTO TRUEBA URBINA, comenta con toda razón -- "que desgraciadamente en la práctica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no se le da ninguna importancia al acto conciliatorio, el cual queda a cargo de la mecanógrafa para el solo efecto de expresar al principio del acta, el acuerdo de machote de que no comparecen las partes, de que se les tiene por inconformes con todo arreglo y que se pasa el asunto al arbitraje. Es lamentable el fracaso de la conciliación en nuestra Jurisdicción Laboral....." (15)

#### AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

A esta audiencia se pasa, cuando la conciliación de las partes ha fracasado y es cuando se manifiesta en forma ostensible la contienda, es pues, con esta fase del proceso laboral, cuando se inicia típicamente lo contencioso del mismo y siempre será inmediatamente posterior a la audiencia de Conciliación, en la práctica se acostumbra, que esta audiencia se celebre 15 o 20 minutos después de la conciliación, desde luego, siempre y cuando el proceso se inicie directamente ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para efecto de que en dicho lapso de tiempo, -

(15) TRUEBA URBINA ALBERTO "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo".

las partes tengan la oportunidad de llegar a un arreglo.

La acción procesal se manifiesta en la reclamación, la que una vez notificada a través de la demanda, establece la relación jurídica procesal, que debe ser anterior a la audiencia de Conciliación, de donde desprendemos, que en el acto conciliatorio ya existe dicha relación procesal, pero el proceso laboral propiamente contencioso del trabajo, se desarrolla desde la reclamación hasta llegar al laudo correspondiente, a través de las siguientes fases del mismo o audiencias de: demanda y excepciones; Pruebas y alegatos y resolución.

La demanda y la contestación de la misma, pueden ser escritas u orales y la sola presentación de la demanda interrumpe las prescripciones que establece la Ley. Con la demanda y contestación de ella, se conocen con precisión cuales son las pretensiones procesales del actor y del demandado y constituyen la litis que deberá resolver la autoridad correspondiente.

El mismo autor antes señalado, dice respecto de la audiencia de arbitraje, que esta denominación no debe estimarse -- apropiada, porque las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en -- realidad no son Tribunales Arbitrales sino órganos públicos de -- jurisdicción, y porque la audiencia de arbitraje no se arbitra, -- sino se juzga.

AUDIENCIA DE PRUEBAS Y ALEGATOS.

Esta fase del proceso comprende a la vez otras tres subfases que son: ofrecimiento, admisión y recepción de pruebas y alegatos. El Artículo 760, Fracción II, de la Ley en cita, establece la forma como se deben desenvolver cuando dice: "Las partes ofrecerán en su orden las pruebas que pretendan ser desahogadas por las Juntas, debiendo concretar esas pruebas a los hechos fijados en la demanda y su contestación, que no hayan sido confesados llanamente por la parte a quien perjudican.

Pasado el período de ofrecimiento de pruebas, la Junta o el Grupo Especial, en su caso, por mayoría de votos, declarará cuales son las pruebas que se admiten y se desecharán las que se estimen improcedentes o inútiles.

Concluído el período de ofrecimiento de pruebas y acordada la recepción de las procedentes, no se admitirán más pruebas, a menos que se refieran a hechos supervinientes o que tengan por fin probar las tachas que se hayan hecho valer en contra de los testigos.

Las partes en el proceso laboral tienen derecho de -- ofrecer todas las pruebas que estén a su alcance, esto es, pueden disponer de todos los medios de prueba que consignan las Leyes Laborales o Comunes, así como aquellas que sin estar previs-

tas en la Ley y no sean contrarias a la moral o al Derecho, sirvan para justificar los hechos de la demanda y su contestación.

A groso modo, he querido referirme a la etapa del procedimiento, en virtud de que el tema de este trabajo no es para detallar en mayor forma el procedimiento laboral, sino simplemente contemplar la idea de procedimientos legales para la solución de conflictos de trabajo, en la misma forma trataré de abordar la siguiente etapa del proceso laboral, o sea, la audiencia de resolución.

#### AUDIENCIA DE RESOLUCION.

Para esta fase del proceso laboral, debemos atenernos principalmente a lo que dispone el Artículo 771 de la Ley de la materia, que dice:

"Transcurrido el término para la presentación de los alegatos (48 horas al concluir la recepción de las pruebas Artículo 770), el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los 10 días siguientes, formulará un dictamen que deberá contener: un extracto de la demanda y contestación".

El maestro ALBERTO TRUEBA URBINA, observa atinadamente en la cuestión: "Los alegatos escritos de que habla la Ley en el precepto antes suscrito, no obstante su redacción confusa, se

refiere exclusivamente al examen que las partes pueden hacer sobre las pruebas que para mejor proveer hayan sido desahogadas por el Tribunal....." (16)

El dictamen, agrega el mismo autor antes citado, "Es el documento en que se hace constar el criterio o juicio que se forme el representante del gobierno sobre las cuestiones a debate".

No hay que perder de vista que el dictamen constituye - simplemente un proyecto de laudo, que sirve para facilitar el estudio del negocio por los componentes del Tribunal.

En la audiencia de resolución en la que se pronuncia el laudo laboral, cierra la fase propiamente contenciosa del proceso del trabajo.

#### B). PROCEDIMIENTO ESPECIAL.

La nueva Ley Federal del Trabajo, trajo como innovación en el Capítulo VI del título XIV, un procedimiento breve que se aplicará para la solución de los conflictos que posteriormente se mencionan. Procedimiento que tiene las siguientes características:

1. Presentar demanda
2. Dentro de los 5 días celebrarse la audiencia para:

(16) TRUEBA URBINA A. "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo".

- a). Avenir a las partes.
- b). Exponer lo que juzgue conveniente y formular peticiones.
- c). Ofrecer y rendir pruebas.

Este procedimiento se aplica en:

- Art. 28 Fracc. III. Aprobación por junta de contratación trabajadores mexicanos fuera de la República.
- Art. 141.- Resolver si empresas tienen habitaciones suficientes para sus trabajadores.
- Art. 145 Fracc. V.- Cobro de rentas de casas proporcionadas por patrón.
- Art. 150.- Desocupar en 45 días las habitaciones de los trabajadores cuando sean despedidos.
- Art. 158.- Formular cuadro de antigüedad para conceder habitaciones.
- Art. 204 Fracc. IX. Repatriar trabajadores de los buques.
- Art. 209 Fracc. V.- Terminación de relaciones de trabajo a los trabajadores de buques cuando se pierdan.
- Art. 210.- Pagar parte proporcional rescate buques.
- Art. 236 Fracc. III. Repatriar trabajadores aeronaves.
- Art. 289.- Cuantificar sueldos a destajo comisionistas tomando en cuenta un año de prestación de servicios.

- Art. 418.- Declarar nuevo titular del contrato colectivo de trabajo.
- Art. 424 Fracc. IV. Subsanan omisiones del Reglamento interior del trabajo.
- Art. 427 Fracc. I. Suspender contratos de trabajo por fuerza mayor, caso fortuito, incapacidad física, mental o muerte.
- Art. 427 Fracc. II. Suspender contrato de trabajo falta materia prima.
- Art. 427 Fracc. VI. Suspender contrato de trabajo por falta de ministración por el Estado.
- Art. 434 Fracc. I. Terminar contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito.
- Art. 434 Fracc. III. Terminar contrato de trabajo por agotamiento de la materia objeto de industria extractiva.
- Art. 434 Fracc. V. Terminar contrato de trabajo por concurso o quiebra.
- Art. 439.- Terminar contrato de trabajo por implantación de maquinaria.
- Art. 503.- Designación de beneficiarios en caso de muerte del trabajador.
- Art. 505.- Oposición designación de médicos en la empresa.

Art. 783.- Ultimo párrafo.-Demanda de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario.

De lo anterior desprendemos, que el legislador ha querido separar esta clase de conflictos que por su naturaleza especial no pueden resolverse en los términos establecidos en el Capítulo V, del mismo título XIV de la Ley, o sea, a través del procedimiento ordinario, sino por medio de procedimientos sumarísimos, siendo sus principales características, las siguientes: Las Juntas tratarán de que las partes lleguen a un convenio, esto es, tratarán de avenir a las partes; la brevedad en los términos y la simplicidad en las actuaciones; y por otra parte, la amplia libertad concedida a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que incluso pueden llegar hasta el punto de manifestarse oficiosa la actividad de las mismas.

El afán de las autoridades del trabajo para conseguir la aveniencia de las partes, estriba en el propio interés de la sociedad y del Estado en evitar las controversias que pueden interrumpir el progreso de la economía nacional.

Aparte de las razones anteriores, se encuentran otras que justifican plenamente la brevedad del procedimiento para solucionar los conflictos del trabajo, que anteriormente se señalan,

pues con ello, tanto los trabajadores, como los patronos, se benefician considerablemente en la rapidez con que puedan ver solucionadas sus diferencias, pues a los primeros les resuelve en parte, sus necesidades económicas; y a los segundos, los patronos, les es beneficioso, porque influye enormemente en el buen éxito de sus negociaciones.

La simplicidad en las actuaciones, se fundamenta en la necesidad de que los procedimientos especiales sean sencillos, para que puedan estar al alcance de los interesados y en especial de los trabajadores, que por lo regular carecen tanto de recursos económicos para procurarse asesores jurídicos, como por la deficiente capacidad intelectual para intervenir con éxito por si mismos, en la solución de controversias en las que puedan estar inmiscuidos o que afecten a sus intereses, o sea, para enfrentarse al patrón que casi siempre es superior económica y culturalmente.

La amplia libertad en la actividad de los órganos solucionadores, es debido a la propia naturaleza de la actividad que ejercitan estos órganos en relación a los conflictos de que se trata, requiere la flexibilidad en la Ley, así pues, el papel de la conciliación y arbitraje, es evitar las luchas abiertas, de consecuencias a menudo funestas para las partes en conflicto y aún para la sociedad misma, de tal manera que la Ley sólo señala

orientaciones generales de procedimiento para resolver un conflicto de trabajo por las autoridades correspondientes, pero no determina los límites que las mismas han de considerar para tal efecto sino que, en muchas ocasiones las deja a su propio criterio, además de que la Ley no puede prever las innumerables variantes de los casos posibles de conflictos especiales del trabajo.

En cuanto a la oficiosidad de las juntas de Conciliación y Arbitraje, por lo que toca al conocimiento y decisión de los conflictos que se resuelven a través de procedimientos extraordinarios, es con motivo de la importancia de la valuación que las juntas den a los elementos de prueba que las partes, en un determinado conflicto, aporten para dar fuerza a sus pretensiones, tal valuación de dichas pruebas son importantes para la decisión que dicten los organismos de Conciliación y Arbitraje, pero también son determinantes los informes allegados independientemente de la actividad de las partes, o sea, que las propias Autoridades del Trabajo, practican una investigación para determinar las causas o circunstancias particulares del conflicto, tales como inspecciones de establecimientos de la empresa afectada, recabando informes de las Autoridades, Instituciones, personas, etc. Además de que, las Juntas no se encuentran delimitadas para resolver solo las peticiones de las partes, sino también otras prestaciones que

no fueron de demanda ni de excepciones, pues la propia Ley señala ciertas prestaciones que son irrenunciables, principalmente para los trabajadores.

Ahora bien, para concluir con este tema, estamos en condiciones de afirmar, que los procedimientos especiales que nuestra Ley de la materia señala en Capítulos separados y muy aparte del procedimiento ordinario, son muy distintos respecto de este último que resuelve conflictos jurídicos del trabajo y más lo son, desde luego, del que siguen los Tribunales Civiles en la resolución de las controversias del orden común, pues mientras en estos últimos su función se manifiesta en la interpretación y aplicación de las normas existentes, para la resolución a que haya lugar, como un acto jurisdiccional; los procedimientos extraordinarios en materia de trabajo, tienden con su resolución a elaborar el orden jurídico que habrá de regular en el futuro las relaciones de trabajo entre las partes, lo cual acontece primordialmente en las sentencias colectivas del orden económico, que también tiene en la Ley, su Capítulo especial denominado: "Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica", por lo que creo, que al salir del Capítulo de procedimientos ordinarios para el conocimiento y solución por parte de las Juntas de los conflictos de trabajo de naturaleza jurídica, caen en el ámbito de procedimientos especiales.

C). PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACION Y RESOLUCION DE LOS CON-  
FLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

Respecto de los conflictos colectivos de naturaleza eco-  
nómica, los maestros ALBERTO TRUEBA URBINA y JORGE TRUEBA BARRERA,  
en sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo, en vigor, indi-  
can que: "Son aquellos en que el fenómeno de la producción origi-  
na perturbaciones en las relaciones entre trabajadores y patronos,  
así como a las contiendas de intereses entre los factores de la -  
producción provocadas por la lucha de clases, o bien por desajus-  
tes de carácter económico que alteren las condiciones de trabajo  
o aquellos que se susciten con motivo de las suspensiones, modifi-  
caciones o terminación de los contratos colectivos de trabajo o -  
contratos-Ley...." (17)

La nueva Ley Federal del Trabajo en el Capítulo VII, del  
título XIV, señala el procedimiento para la tramitación de la so-  
lución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Los cierres de las empresas, suspensiones, modificacio-  
nes de los contratos de trabajo que no queden sujetos al procedi-  
miento especial, podrán tramitarse mediante el procedimiento de -  
orden económico de acuerdo con este Capítulo.

En la sentencia colectiva, podrán modificarse las con--  
diciones disminuyéndolas, suprimiendo plazas y todo aquello que -

(17) TRUEBA URBINA A. Y TRUEBA BARRERA J. "Ley Federal del Traba-  
jo de 1970" comentada, Art. 789.

pueda permitir que prosiga una empresa.

En el procedimiento económico, cuyo fin principal es de mostrar en una pericial la situación que impera en la empresa, para permitir o no las modificaciones, también se da a la Junta la facultad de hacer las investigaciones que crea convenientes, no solamente ateniéndose a la prueba pericial.

Las prestaciones para los trabajadores a que debe condenar la Junta a la empresa investigada, en caso de que existan modificaciones en la misma, nunca podrán ser menores que las consignadas en la Constitución General de la República, en su Ley reglamentaria, contratos colectivos, costumbres etc.

En la sentencia correspondiente, la Junta establecerá: aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa, a fin de conseguir el equilibrio, según lo afirma la propia Ley, en los Artículos 789 al 815.

Es de observar, que también existen otros conflictos de trabajo, tales como la huelga, entre otros, cuya resolución no se encuentra enmarcada en los capítulos de procedimientos: especiales, económicos y ordinarios. lo que significa que para tales casos de tan singular importancia: para las partes, la sociedad y el Estado, el legislador les ha querido asignar un procedimien

to propio y especial, según se desprende del articulado del Capítulo I del título Octavo, de la Ley Federal del Trabajo, en vigor.

CAPITULO TERCERO

SENTENCIA COLECTIVA.

1.- DENOMINACION DE SENTENCIA COLECTIVA.

2.- NATURALEZA DE LAS SENTENCIAS COLECTIVAS.

CAPITULO TERCERO

SENTENCIA COLECTIVA.

1. DENOMINACION.

Tal parecerá para muchos, que al hablar de sentencia colectiva en materia del trabajo, no me encuentro adecuadamente ubicado, pues se ha hecho costumbre, que al contemplar las resoluciones de los conflictos que se plantean ante los Tribunales del trabajo, estamos en presencia de un LAUDO LABORAL, sin embargo, reflexionando un poco, podemos encontrar, que si el hipotético fallo que tenemos a la vista, es el fin de un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico, considerándolo con la mejor técnica jurídica, estaremos convencidos de que se trata de una SENTENCIA COLECTIVA.

He de reconocer, que existen marcadas confusiones en cuanto a los conceptos de laudo y sentencia en materia de derecho del trabajo, pero es necesario diferenciarlos, puesto que, en el verdadero sentido de la palabra, el laudo arbitral es una resolución en la cual los arbitros tienen facultad de fundamentarlos, no solo en normas de derecho, sino también tomando en cuenta las circunstancias económicas, políticas y sociales que converjan --

con el conflicto a solucionar, esto es, en el Laudo Arbitral se crean normas de derecho; mientras que la Sentencia tiene como límites, tanto el orden jurídico como los principios generales de aplicación e interpretación del derecho y dentro de esos límites, se debe resolver la controversia.

El maestro ENRIQUE ALVAREZ DEL CASTILLO, señala tales -- confusiones entre el LAUDO y SENTENCIA LABORALES, en los siguientes términos: "En México hay una verdadera confusión de conceptos que se aplican indistintamente por el mismo Tribunal y que, además, se compenetrán hasta alcanzar verdaderos contrasentidos terminológicos que no corresponden a la naturaleza de cada una de las Instituciones tratadas.....y así: tenemos que lo que corresponde al Laudo, lo llamamos Sentencia y a la Sentencia le llamamos Laudo....." (18)

Por lo antes expuesto, se puede afirmar: que la Sentencia Colectiva, es el fallo que pone fin a los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico.

## 2. NATURALEZA DE LAS SENTENCIAS COLECTIVAS.

Habiendo señalado en el inciso anterior, que la sentencia colectiva no es un acto jurisdiccional como acontece en las sentencias de los Tribunales del orden común y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando resuelven un conflicto de carácter (18) ALVAREZ DEL CASTILLO E. "Segundo Curso de Derecho del Trabajo"; Tema XII, pág. 16.

ter Jurídico, tomando como fundamento no sólo las normas de derecho sino también las circunstancias económicas, políticas, sociales, etc. aplicando datos extrajurídicos, como pueden ser los económicos, los contables, etc.; en la sentencia colectiva el resultado de la misma es la aplicación o interpretación de normas jurídicas previamente establecidas; sin embargo tales explicaciones no nos determinan su naturaleza, sin antes ahondar más en el tema.

Sabemos que el Artículo 123 Constitucional, contiene el mínimo de garantías para la clase trabajadora, pero no el máximo, puesto que otras fuentes laborales pueden rebasar estas garantías, que consagra dicho precepto Constitucional y su Ley Reglamentaria, tales como son: El contrato individual y colectivo de trabajo, -- las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en caso de conflictos de carácter jurídico, etc., lo cual no ocurre -- en las resoluciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, -- cuando conocen y resuelven conflictos de trabajo ya sean indivi-- duales y colectivos de carácter económico, debido a que aplican el derecho existente sin crearlo ni modificarlo en beneficio de la -- clase trabajadora, excepto cuando se trate de dos normas distin-- tas aplicables al mismo caso y que una de ellas beneficie más al trabajador en relación con el Artículo 123 Constitucional y la -- Ley que lo Reglamenta, es aplicable en tal caso el principio deno

minado "INDUBIO PRO OPERARUM".

Lo mismo ocurre, cuando al lado de la Ley se encuentra una costumbre establecida que más beneficie al trabajador, se deberá aplicar en el caso ésta última, en razón de dicho principio, así lo ha establecido la Suprema Corte de Justicia (19), esto es, en las controversias económicas de trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben aplicar la costumbre preferentemente -- cuando ésta mejore las condiciones de trabajo estipuladas por la Ley; así pues, la Ley es el punto de partida, es el mínimo de derechos que no podrán disminuirse, más no representa el Derecho -- que necesariamente ha de regir las relaciones obrero-patronales.

El ejemplo clásico que puede darse al respecto, es el siguiente: Un contrato colectivo de trabajo concede a los trabajadores diez días de vacaciones anuales, si por costumbre se han venido concediendo quince días en una empresa, esta última norma privará sobre el contrato colectivo y a la inversa si por costumbre se han reducido las vacaciones, tendrán derecho los trabajadores a exigir el cumplimiento del contrato, o sea, siempre deberá aplicarse la disposición que más favorezca al trabajador, lo -- cual no desvirtúa la función jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

(19) "SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION". Toca 6764/35  
Wells Fargo and Company Express.

Por lo expuesto, se puede afirmar que la resolución que se dicta por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los conflictos de trabajo de orden económico y que generalmente se conoce como sentencia colectiva, es una verdadera fuente formal del Derecho del Trabajo, que dentro de las funciones del Estado, materialmente se identifica con la función legislativa de éste, dado que es un acto de creación de derecho autónomo.

Al respecto el maestro MARIO DE LA CUEVA, dice: "Las fuentes formales del Derecho del Trabajo, costumbre, contrato colectivo, las sentencias colectivas, etc. derogan a la Ley, no dentro del concepto usual de derogación, sino en el sentido que la hacen inoperante.

Quien quiera contemplar hoy en día la situación real de los trabajadores mexicanos, no habrá de acudir a la Ley, sino a otras fuentes formales y en especial a los conflictos colectivos" . (20)

En presencia de varias normas, provenientes de distintas fuentes formales, debe aplicarse siempre la que favorezca a los trabajadores, según es también la idea del Dr. ALBERTO TRUEBA URBINA cuando afirma lo siguiente:

(20) DE LA CUEVA MARIO "Derecho Mexicano del Trabajo"; Tomo I; -- Pág. 303.

"Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje y el -- Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de la Burocracia, -- conforme al Artículo 123 Constitucional, son Tribunales Sociales que ejercen la Jurisdicción Laboral, debiendo tutelar a los trabajadores en el proceso para compensar la desigualdad real que existe entre éstos y sus patrones. No basta que se apliquen la norma procesal escrita, sino que es necesario que la interpreten equitativamente con sentido tutelar y reivindicatorio de los trabajadores". (21)

Ahora bien, en virtud de que la sentencia colectiva es una resolución que rige para el futuro y contiene mandatos abstractos, su alcance jurídico no solo abarca a los trabajadores - promoventes del conflicto, sino también a los que permanecieron - al margen, esto es, no solo a los trabajadores sindicalizados sino también a los que no lo son y también, no solo a los trabajadores que en el momento de pronunciarse ésta, presten sus servicios a la empresa, sino también, a los que en el futuro formen parte a dicha empresa.

Por lo anterior a manera de conclusión respecto de la naturaleza de la sentencia colectiva en materia del Derecho Laboral, afirmo que: Es una fuente formal del Derecho del Trabajo, puesto que a través de ella se crea Derecho Autónomo, o sea, generan normas reguladoras de las futuras relaciones de trabajo entre

(21) TRUEBA URBINA ALBERTO "Nuevo Derecho del Trabajo", Pág. 249.

trabajadores y patronos en forma determinada, pues no es a manera de la Ley que rige de manera general, sino que habrá de limitarse a ciertas relaciones en concreto de las empresas y trabajadores - a que se refiere la sentencia colectiva.

## CAPITULO CUARTO

BREVE ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS ENTRE LA LEY DE 1931 Y LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1970).

- 1.- PRINCIPALES INNOVACIONES RESPECTO DE LAS RELACIONES Y CONFLICTOS COLECTIVOS EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 2.- COMENTARIOS DE LAS INNOVACIONES RESPECTO A LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CAPITULO CUARTO

BREVE ESTUDIO COMPARATIVO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN  
TRE LA LEY DE 1931 Y LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Se ha señalado en páginas anteriores que de acuerdo con la Doctrina y la legislación laboral, los conflictos colectivos de trabajo son de dos tipos: JURIDICOS Y ECONOMICOS. Los primeramente mencionados, se refieren a la interpretación o aplicación de un Derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la Ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo; la decisión corresponde normalmente a las autoridades del trabajo. Mientras que los segundos, los de intereses o económicos, no verzan sobre la interpretación de un Derecho adquirido, fundado en la Ley o en los contratos, es una reivindicación que tiende a modificar un Derecho existente, o a crear un Derecho nuevo; estos conflictos competen normalmente al conciliador o al arbitro.

Estos conceptos los tomé porque los considero bastante precisos, puesto que se apegan a nuestra legislación laboral vigente, al igual que los emitidos por la Oficina Internacional del Trabajo ("Lex Tribunaux du Travail").

Para ubicarme en la forma más adecuada posible en el Capítulo que trato de desarrollar, considero que la forma más con-

veniente a seguir, es analizando en forma comparativa los preceptos de la Ley Federal del Trabajo abrogada y la vigente, a partir del título Séptimo de la Ley en vigor, que se refiere a "las relaciones colectivas del trabajo", donde se encuentran en su mayoría los conflictos colectivos del trabajo; pues resulta, que en otros capítulos de la Ley, también encontramos algunos que son de carácter colectivo, principalmente de naturaleza económica; en la inteligencia, de que en algunas ocasiones saldré de analizar los conflictos colectivos, para tratar preceptos que no se refieren precisamente a ellos, pero que tienen íntima relación, por ejemplo: aquellos que forman conceptos en las relaciones de trabajo; señalan formas de procedimiento; etc.

1.- PRINCIPALES INNOVACIONES, RESPECTO DE LAS RELACIONES Y CONFLICTOS COLECTIVOS, EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En primer término, es necesario señalar que tanto la Ley del Trabajo de 1931, como la actual, reproducen la garantía social que consagra la fracción XVI, del apartado A, del Artículo 123 Constitucional, respecto a la coalición, pues tanto en el Artículo 258, como en el 354, respectivamente, señalan que: "LA LEY RECONOCE LA LIBERTAD DE COALICION DE TRABAJADORES Y PATRONES".

2a.-Del Artículo 355, de la Ley actual, agrega en cuanto a las coaliciones como: "El Acuerdo temporal de un grupo de trabajado-

res o de patronos para la defensa de sus intereses comunes". De donde desprendemos, que la coalición en relación con el Sindicato, es transitoria y no requiere de registro. Dos trabajadores pueden coaligarse en defensa de sus intereses comunes, mientras que en el Sindicato, se requiere la concurrencia de veinte trabajadores por lo menos; mientras que para los patronos se requieren tres por lo menos, según lo dispone el Artículo 364 de la Ley de la materia actual.

3a.- En relación a los Sindicatos, la nueva Ley Federal del Trabajo en su Artículo 356, lo define como: "La Asociación de Trabajadores o Patronos constituída para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Es de observarse, que en esta definición, se suprimió la clasificación de profesiones y oficios, como lo hacía el Artículo 232 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

4a.- El Artículo 371, Fracción VII, trae como novedad, una mejor forma de regular la aplicación de la CLAUSULA DE EXCLUSION, pues mientras el Artículo 246, Fracción VII de la Ley abrogada, señalaba que: "Los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del Sindicato solamente podrán ser expulsados de el con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros". El Artículo 371, de la Ley actual, seña-

la: "Los Estatutos de los Sindicatos contendrán (Fracción VII" motivos y procedimientos de expulsión y corrección disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

a). La Asamblea de Trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.

b). Cuando se trate de Sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la Asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el Sindicato.

c). El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los Estatutos.

d). La Asamblea conocerá de las pruebas que sirvan al procedimiento y de las que ofrezca el afectado..

e). Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.

f). La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato.

g). La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los Estatutos, debidamente comprobados

y exactamente aplicables al caso".

Como se puede apreciar, la nueva Ley laboral, trajo en materia de exclusión de trabajadores sindicalizados, importantes disposiciones tendientes a proteger a la clase laborante.

5a.- El Artículo 387, de la Ley de la materia en vigor, señala: -- "El patrón que emplee trabajadores miembros de un Sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el Derecho de huelga, consignado en el Artículo 450".

Este precepto legal, omite gran parte del contenido del Artículo 43 de la Ley del Trabajo abrogada, pero tales omisiones se encuentran consagradas en el Artículo 388, de la Ley actual.

Lo que también se puede observar, es que de acuerdo con su contenido, basta que existan dos trabajadores sindicalizados en la empresa, para que ésta tenga la obligación de firmar contrato colectivo de trabajo, si así se le solicita por la vía ordinaria; no puede darse el caso de un solo trabajador sindicalizado, porque el precepto en cita habla pluralizando "Trabajadores sindicalizados".

6a.- Al Artículo 291 de la Ley vigente, que trata de lo que con--

tendrán los contratos colectivos de trabajo. Se le incluyó la --  
designación del domicilio del Sindicato contratante; y se le su--  
primió "la intensidad y calidad del trabajo". Ambas disposiciones,  
en relación al Artículo 47 de la Ley de 1931.

7a.- El Artículo 394 de la Ley, consagra en forma expresa, la si-  
guiente garantía para la clase trabajadora: "El contrato colectivo  
no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los tra-  
bajadores, que las contenidas en los contratos vigentes en la em-  
presa o establecimiento".

8a.- También como innovación, es la disposición del Artículo 393,  
de la Ley de la materia, que señala que: "El contrato colectivo  
no surtirá efectos cuando en él falte la determinación del sala--  
rio"; o sea, que sale la disposición de la Ley de 1931, que indi-  
caba que la falta de Cláusula en el contrato colectivo que fije --  
los salarios, se suple con el pago de los salarios mínimos legales.

Resulta práctico en nuestro medio y así lo ha considera-  
do la Doctrina del Trabajo, que cuando no se solicite oportunamen-  
te la revisión del contrato colectivo de trabajo, se prorrogará --  
por un período igual al de su duración, o continuará por tiempo in-  
determinado, así lo establece el Artículo 400 de la Ley del Traba-  
jo en vigor, por lo que resulta una novedad esta disposición.

10a.- El Artículo 401 de la Ley actual, que señala las causas de terminación de los contratos colectivos de trabajo; solo difiere del Artículo 57 de la Ley de 1931, en cuanto a la técnica, pues mientras que este último precepto indica las causales de terminación de los contratos; el primero, señala dos causas y las demás, las -- contempla la Ley en su Capítulo VIII, del mismo título octavo, que se refiere a la "terminación colectiva de las relaciones de trabajo".

11a.- Refiriéndome al Contrato Ley, se puede apreciar en el Artículo 404, de la Ley laboral, que el ámbito de validez de este contrato, abarca los siguientes ámbitos especiales posibles:

- a) . Todo el País
- b) . Varios Estados
- c) . Un Estado
- d) . Una parte de varios Estados.

En tanto que la Ley laboral recién abrogada, en su Artículo 58, solo se refería a una región.

12a.- Nótese en el Artículo 407, de la Ley laboral vigente, que el legislador ha distinguido respecto de la solicitud del Contrato Ley: La Jurisdicción Federal y la local. Lo cual no hacía la Ley de 1931, según se desprende de su Artículo 59.

13a.- En el Artículo 409, de la Ley actual, se agregó el requisito para la celebración del contrato Ley, aparte del de la mayoría de trabajadores de que trata el Artículo 406; el de que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, discrecionalmente, podrán determinar si es oportuna o benéfica para la Industria la celebración del contrato Ley; si es así, convocarán a una convención a los Sindicatos de Trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

En los Artículos siguientes, hasta el 411 inclusive, tratan lo relativo a dicha convención. Tales requisitos antes indicados referentes a la convención, no los contemplaba la Ley inmediatamente anteriores a la vigente.

14a.- Por lo que toca al Reglamento Interior del Trabajo, cuyas disposiciones las consagra la Ley de la materia en su Capítulo V, del título Séptimo; no se encuentran cambios de mucha importancia, en relación con las disposiciones que al respecto contenía la Ley de 1931; por lo que las pequeñas salvedades que puedan encontrarse, considero no merezcan mayores comentarios.

15a.- Se observa, que el Capítulo VI del título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo en vigor, que se refiere a la modificación de las condiciones de trabajo; difiere del Capítulo VII -

título novena de la Ley del Trabajo de 1931, en primer término, en cuanto el enunciado de este último, es el siguiente: "DE LOS CONFLICTOS DEL ORDEN ECONOMICO" y por otra parte porque en el mismo Capítulo VII, se señalan las normas procesales a seguir para la solución de tales conflictos del orden económico. Mientras que en la Ley actual el enunciado es el de "modificación colectiva de las condiciones de trabajo", como se vé es distinto, aún cuando ambas Leyes, tratan de cuestiones del orden económico. También difieren, porque el segundo párrafo del Artículo 426 de la Ley actual, remite, para plantearse la solicitud de modificación colectiva de trabajo, al Artículo 498 y 419 fracción primera, de la propia Ley; y la tramitación de los mismos, los remite a las disposiciones que tratan los conflictos colectivos de naturaleza económica.

16a.- Las diferencias más notables entre el contenido del Capítulo VII del título con el mismo número, de la Ley Federal del Trabajo, en vigor y las disposiciones que contiene en el Capítulo XI, del título Segundo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, son las siguientes: En esta última Ley, la enunciación del título de referencia es "DE LA SUSPENSION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO"; el cual era inadecuado, en virtud de que el contenido de las fracciones del Artículo 16 del mismo Capítulo, se refieren a la "Suspensión de las relaciones colectivas de trabajo"; y no a la "Suspensión de los

contratos de trabajo"; pues en tal forma, puede llevarnos a la idea errónea de que se trata inclusive, de suspensión de contratos de trabajo, lo cual no es exacto, puesto que las causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, como reza el Artículo 116 en cita y que las enumera en nueve fracciones, se refieren todas ellas a trabajadores, esto es, pluralizando y no a uno solo. Considero más adecuada la enunciación del Capítulo VII antes citado, como: "LA SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO"; pues las causas de estas suspensiones, que son tratadas en el Artículo 427, y que son únicamente seis y todas ellas acertadas, se refieren a las relaciones de trabajo entre patrón y trabajadores, y no entre patrón y trabajador.

Ahora bien, considero que en este Capítulo de "suspensión colectiva de trabajo"; a través de la Fracción III, del Artículo 427, que habla del exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado como causa de "suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento"; equivale al Paro patronal legalmente procedente; pues éste lo es, según lo establece el Artículo 123 Constitucional, cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación del Poder Judicial.

Por lo tanto, el artículo 427, en virtud de que la nueva Ley

...de la Ley de la materia en vigor lo ha  
...expresa nuestra Ley de Huelga -  
...Ley de la materia en vigor lo ha  
...quedo unido.

17a.- En cuanto al procedimiento para la sustentación de la sus--  
pensión colectiva de las relaciones de trabajo; la mayoría de las  
causas de ésta, se encuentran en el Capítulo VII, al igual que en  
la Ley abrogada en su Capítulo correspondiente.

18a.- Asimismo, contiene el multicitado Capítulo VII "Terminación  
colectiva de las relaciones de trabajo", la disposición en su Ar--  
tículo 439, que se refiere a la implantación de maquinaria o de -  
procedimientos de trabajos nuevos, que traigan como consecuencia  
la reducción de personal en la empresa. La cual se encontraba --  
dispuesta esta disposición en la Ley Federal del Trabajo de 1931,-  
en su Artículo 128 del Capítulo XIII denominado: "De la termina--  
ción de los contratos de trabajo".

19a.- Ahora toca referirme, posiblemente al conflicto colectivo -  
más importante que contempla nuestra Ley Federal del Trabajo: LA  
HUELGA.

El Concepto de huelga, contenido en el Artículo 259, de  
la antigua Ley Federal del Trabajo, es en mi opinión más comple--  
to y adecuado, porque contiene el término "LEGAL", según es de ob

servarse a continuación: "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores". En cambio, la definición de huelga que da la Ley de la materia en vigor, suprime el término "Legal", según se puede apreciar a continuación; Artículo 440: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

20a.- El Artículo 443 de la Ley laboral vigente, señala que: "La huelga debe limitarse al mero acto de suspensión del trabajo". El Artículo 262 de la Ley de 1931, establecía igualmente esta misma disposición, pero añadía: que los actos de violación o coacción, sino constituían otro delito, cuya pena fuera mayor, se sancionaban con conprisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño.

Me parece acertada la decisión del Legislador de la Ley actual, de suprimir dichas penalidades, en razón de que las mismas, son materia de los Códigos Penales.

21a.- Se encuentra en el Artículo 446 de la Ley, la siguiente disposición "Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón". Tal disposición es nueva en la legislación laboral y en mi opinión, la considero carente de técnica jurídica adecuada, pues los motivos imputables al patrón de que habla, solo son posibles de determinarse cuando la Junta entra al fondo del negocio, -

a petición de la coalición emplazante; mientras tanto el estado de huelga pudo haberse decretado, sin haberse determinado la imputabilidad del patrón.

22a.-Estimo, que el contenido del Artículo 261 de la Ley de 1931, es más benigno para los trabajadores, en relación a lo que establece el Artículo 447 de la Ley actual, que se refieren a los efectos de la huelga; pues el primero, señala que los derechos y obligaciones que emanan del Contrato de Trabajo, no se extinguen con motivo de la huelga; en cambio el segundo precepto legal mencionado, solo señala que: "La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de relaciones de trabajo, por todo el tiempo que dure". Llama la -- atención, el hecho de que no habla del estado en que quedan los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, motivados por los contratos de trabajo, ¿Qué pasa con los derechos inalterables de -- que gozan principalmente los trabajadores tales como el de habitación, o es que, se debe considerar, que mientras dure la huelga el trabajador dejará de ocupar la casa que habita y al terminar el movimiento volverá a adquirir los derechos de habitarla?. Es manifiesta la incongruencia de dicha disposición.

23a.- Otra novedad que encontramos en la Ley Federal en vigor y que contiene su Artículo 48, es la que se refiere a la suspensión de -- la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económi-

ca, pendientes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; así mismo las solicitudes que se presentan para tal efecto, salvo en los casos señalados en el Artículo 450 Fracción VI.

Es de notar, que esta disposición no se refiere a la tramitación de los trámites de solicitud y procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, sino que única y exclusivamente lo suspende.

24a.- Respecto de los objetivos que deberá tener la huelga, enunciados en cuatro fracciones del Artículo 260, de la Ley de 1931; se consideraban insuficientes, en virtud de que lo que la experiencia nos ha indicado en esta clase de conflictos. Por tal motivo, el Legislador de la Ley de 1970, se preocupó por agregar más objetivos a este movimiento obrero; así en el Artículo 450, se señalan los siguientes objetivos, aparte desde luego, de los que repite de la Ley de 1931. Fracción III: "Obtener de los patrones la celebración del Contrato-Ley y exigir su resvisión al terminar el período de su vigencia", etc.; Fracción IV; "Exigir el cumplimiento del contrato colectivo del Trabajo o del Contrato Ley, en las empresas o establecimiento en que hubiese sido violado; Fracción V: exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades".

Como se aprecia en las fracciones enumeradas y transcritas anteriormente, el Artículo 450 de la Ley, trae importantes - -

innovaciones que repercuten en beneficio de la clase trabajadora, esto es, el Legislador de esta Ley, ha querido seguir los lineamientos del Constituyente de 1917, cuyo interés principal fué el de reivindicar a través del Artículo 123 Constitucional, los derechos de la clase trabajadora, procurándole el arma legal más eficaz para conseguirlo.

25a. - La Ley laboral vigente, en su Artículo 451, señala que para suspender los trabajos, se requiere:

I.-"Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los objetivos que señala el Artículo anterior (este requisito lo señala el Artículo 264 de la Ley de 1931).

II.-"Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta Fracción, solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y".

III.-"Que se cumpla previamente los requisitos señalados en el Artículo siguiente:"

La Fracción II antes transcrita, es la única innovación que al respecto trae la Ley de la materia actual, en relación al

Artículo 264 de la Ley de 1931 abrogada.

26a.- Por lo que toca a los requisitos deberá contener el escrito de emplazamiento a huelga, la disposiciones que al respecto señalan los Artículos 265 y 452 de la Ley de 1931 y la Ley vigente, respectivamente, son casi los mismos; salvo que la Ley abrogada en su Artículo en cita, exigía que se citara la fracción correspondiente del Artículo 260 de la propia Ley.

27a.- Una de las innovaciones más importantes que se encuentran en el Capítulo I Título Octavo, de la nueva Ley del Trabajo; es el hecho de que en el mismo Capítulo, en su Artículo 458, se encuentran los procedimientos que se refieren a la huelga; lo que no ocurría en la recién abrogada Ley Federal del Trabajo, pues ésta, remitía el procedimiento a su Capítulo IV del Título Noveno; lo que significa que la actual Ley Federal del Trabajo es al respecto más técnica y accesible, pues es de notar, que el procedimiento a seguir ante las Autoridades del Trabajo, para la solución de esta clase de conflictos, se encuentran simplificados en un solo Artículo, o sea el 458 de la Ley; lo que da por resultados la simplicidad del procedimiento que por obvias razones favorece a la clase trabajadora.

28a.- Es más adecuada la disposición del Artículo 459, de la nueva

Ley Federal del Trabajo, al señalar en este precepto, los motivos y causas de la inexistencia legal de la huelga; mientras que en el Artículo 267, de la anterior Ley Federal del Trabajo, se señalaban tanto las causas de inexistencia legal, como las consecuencias de la declaración por parte de las autoridades del trabajo de la inexistencia legal de la huelga.

29a.- La solicitud de parte de los trabajadores y los patronos, de la empresa afectada por una huelga, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a que se refiere el Artículo 460 de la Ley, para que declaren inexistente la huelga, por causas establecidas en el Artículo 459; trae como novedad, el término de 72 horas siguientes a partir de la suspensión del trabajo. Si no se hace la solicitud en dicho plazo, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales. Dicho plazo no lo contenía la Ley Federal del Trabajo anterior, solo hablaba de la solicitud ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que se declarara inexistente la huelga. Con tal omisión, se corría el riesgo de dejar en estado de indefensión a cualquiera de las partes, ya que no se sabía en un plazo breve, si el movimiento se iba a impugnar, o no; pero también el plazo tan corto de 72 horas que fija la nueva Ley del Trabajo, es un tanto inconveniente, porque en empresas grandes es factible que ni siquiera se enteren en dicho plazo, de que estalló el movimiento de huelga, y por tanto sean objeto de la sanción

establecida en el mismo Artículo 460, sin haber sido oídos ni verificados en juicio; lo cual va en contra de lo que establece al respecto nuestra Constitución.

30a.- El Artículo 461, señala en forma precisa y directa el procedimiento para la declaración de inexistencia de la huelga; lo cual es una novedad en relación a la Ley laboral abrogada.

Lo mismo ocurre con el Artículo 462, que habla del caso en que se ofrece como prueba, el recuento de los trabajadores, señalando para tal efecto el procedimiento a seguir.

31.- El Artículo 465, se le suprimió lo que el Artículo 268, de la antigua Ley, se refería a las responsabilidades civiles y penales en que incurrían los huelguistas, cuando se declaraba ilícito su movimiento; pues el referido Artículo 465, solo señala que como consecuencia de la huelga ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

32a.- En relación con el Artículo 273, de la anterior Ley Federal del Trabajo, en la nueva Ley en su Artículo 469, se introduce como causal determinada de la huelga, el allanamiento del patrón, en cualquier tiempo, a las peticiones consignadas en el escrito de emplazamiento.

33a.- En el Artículo 470 de la Ley laboral, en vigor, señala como

novedad, en relación con el Artículo 271, de la antigua Ley, que: "Que si el conflicto motivo de la huelga, se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso....."

34a.- Son de suma importancia, las innovaciones que trae consigo la nueva Ley Federal del Trabajo, en relación a la Ley de 1931, en - - cuanto a la clasificación de los procedimientos a seguir para la - tramitación y solución de los distintos tipos de conflictos de trabajo, que se puedan presentar y que contempla la propia Ley; y así tenemos que:

El Capítulo V, del título Catorce, señala: "Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica"; el Capítulo VI, del - Título Catorce, trata de: "Procedimiento especiales, y en su Artículo 782, señala expresamente que las disposiciones de este Capítulo, rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los preceptos que también enumera; los -- cuales ya los he tratado en páginas anteriores de este trabajo. -- Por último, el Capítulo VII del Título Catorce, se refiere al: "Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica".

Como se puede apreciar, el Legislador de la Ley Federal del Trabajo vigente, ha querido corregir el manifiesto desorden en que se encontraban las disposiciones referentes al procedimiento, para la tramitación y resolución de los conflictos de trabajo, de la Ley Laboral de 1931, pues ahora, en la Ley actual, se observa un mejor orden en las disposiciones que tratan dichas tramitaciones y resoluciones de los diferentes tipos de conflictos de trabajo.

Al respecto el Dr. ALBERTO TRUEBA URBINA, nos señala: - "Que la nueva legislación laboral, supera a la Ley de 1931, pues establece prestaciones superiores a ésta, perfeccionando la técnica legislativa de la misma, pero sin apartarse del ideario de la Ley anterior en cuanto a que, los Derechos Sociales que reglamenta son exclusivamente aquellos que tienen por objeto proteger la - - prestación de servicios den beneficio de los trabajadores, ya que ninguna de las dos Leyes consignan derechos auténticamente reivindicatorios, en función de lograr un mejor reparto equitativo de los bienes de la producción hasta alcanzar la socialización de -- los mismos....." (23).

2.- COMENTARIOS DE LAS INNOVACIONES RESPECTO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

(23). TRUEBA URBINA ALBERTO "Nuevo Derecho del Trabajo"; Pág. 191.

Dentro de, "las principales innovaciones, respecto de las relaciones y conflictos colectivos de la nueva Ley Federal del Trabajo" que antes he tratado, me aventuré a emitir pequeños comentarios, ya que la tentación fué muy grande, no tan solo de los Conflictos Colectivos, sino también de las Relaciones Colectivas de Trabajo, pero a continuación trataré de no salir del tema y formularé, aún cuando sea superficial y deficientemente, dada mi escasa experiencia, los comentarios de las innovaciones, de los conflictos colectivos de la nueva Ley Federal del Trabajo, con la advertencia nuevamente, de que es muy posible que se me escapen importantes observaciones, y en algunos casos también parecerá, que estoy repitiendo lo que anteriormente he escrito, lo cual no es por falta de cuidado; ni mucho menos, ~~pues se trata de~~ de redondear lo más que sea posible, las ideas que me permito externar en este trabajo:

El conflicto que se suscita con la implantación de maquinaria o nuevos métodos en los centros de trabajo con la consiguiente supresión de trabajadores; la Ley Federal del Trabajo de 1931, señalaba como indemnización a los trabajadores despedidos 3 meses y 20 días por año de servicios prestados, mediante el procedimiento de carácter económico; la Ley Laboral actual, establece simple y sencillamente que se hace un convenio entre las partes en conflicto, sin necesidad de conflicto colectivo de orden económico,

pagando una indemnización de 4 meses y 20 días por año, en vez de 3 meses y 20 días y que en caso de no haber convenio se sigue un procedimiento sumarísimo.

En cuanto a la libertad de sindicalización también -- hay modificaciones en la nueva Ley pues, una de ellas es, la circunstancia de que se suprimió a la Ley laboral de 1931, la disposición que prohibía a los trabajadores de las Instituciones de -- crédito sindicalizarse, por estar sujetos a un estatuto especial, tal disposición era notoriamente inconstitucional.

También la Ley vigente establece ciertas facilidades para que los trabajadores puedan sindicalizarse, tales como las -- del registro del sindicato que deseen formar, así como, los procedimientos de correcciones disciplinarias y la aplicación de la -- Cláusula de exclusión etc.

Otra nueva disposición de la Ley, es que en los contratos colectivos de trabajo, se debe fijar en forma expresa entre -- otras prestaciones, el salario de los trabajadores, de lo contrario, el contrato colectivo será inexistente jurídicamente; mientras que en la Ley abrogada se establecía que si no se fijaban salarios, supletoriamente se consideraban los salarios mínimos; lo -- que significa que el legislador quiso que se estableciera una verdadera contratación en materia de salarios. También se estableció que no se redujeran por ningún motivo las condiciones de trabajo -- ya existentes; lo cual es extraordinariamente acertado, pues di --

chas condiciones deben ir progresando a la par de las cada día mayores necesidades que impone la vida.

Igualmente se establece por vez primera, que el trabajador no podía sufrir los riesgos de la producción y que consecuentemente cualquier suspensión, aunque sea caso fortuito o fuerza mayor, mediante un trámite breve, según el tipo del caso, el patrón debe pagar una indemnización que fijará la Junta y la cual no excederá de un mes de salario, Artículo 430.

En materia de terminación colectiva, la Ley fija las mismas causales que la de 1931, solo con la variante que hay que seguir un conflicto de orden económico, salvo algunas situaciones nuevas que tienen procedimientos distintos.

En la nueva Ley se establece una serie de reglas para determinar, que Sindicato es preferente en la contratación colectiva frente a otro Sindicato, o sea, cuando dos o más Sindicatos concurren a demandar la firma del contrato colectivo de trabajo.

Respecto de la huelga, la nueva Ley señala que ya no es motivo de huelga el demandar la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, cuando ya existe un Sindicato con su correspondiente contrato colectivo; sino que es motivo de un procedimiento especial. Igualmente establece la siguiente clasificación de huelgas: Ilegalmente inexistentes, legalmente inexistentes, ilícitas y justificadas, esta última equivalía en la Ley de 1931 a

la huelga por causas imputables al patrón y establece en el caso - de esta huelga que el patrón no solo está obligado a pagar los salarios caídos, sino también se obliga a satisfacer las peticiones del pliego correspondiente.

También señala la legislación laboral actual, que son - causales de huelga: la celebración y revisión del contrato Ley; el exigir el cumplimiento de las obligaciones a cargo de los patrones en materia de reparto de utilidades. Y como requisitos para la -- huelga señala: excluir a los empleados de confianza del recuento de la mayoría que han entrado al conflicto y que el recuento debe tomar únicamente en consideración a los trabajadores que acuden al recuento y no a la mayoría de los trabajadores.

Esta disposición en mi concepto, no es favorable a los trabajadores, en virtud de que de acuerdo con la ideosincracia del mexicano, muchos trabajadores no acuden a la Junta y permanecen en actitud pasiva en espera de los acontecimientos, y por tanto, según la Ley no cuentan para el recuento de la mayoría, aún cuando -- estén deseando que siga el movimiento de huelga, aún cuando se pueda pensar que son precisamente los trabajadores que acuden a la -- junta, los que efectivamente quieren conseguir sus objetivos a -- través de la huelga.

Igualmente señala la Ley en cuanto a la huelga: que - se tiene que solicitar el incidente de calificación de inexisten--

te el movimiento, dentro de las 72 horas y si no se hace en dicho término, se presume como legalmente existente para todos los efectos, ya que ahí no se pueden esperar más.

Por otra parte, la huelga impide que se embarguen bienes del patrón, que se le notifique cualquier lanzamiento o cualquier juicio ejecutivo de cualquier naturaleza, también impide -- que se dé trámite a cualquier conflicto colectivo de orden económico. En mi opinión, esta disposición afecta considerablemente - el desarrollo económico del país, pues las Instituciones de crédito tendrán cierta desconfianza en refaccionar por ejemplo, a em--presas en que estalla un movimiento de esta naturaleza y si dura mucho tiempo, no podrán cobrar sus préstamos, y no querran meterse en dificultades.

Una nueva modalidad que trae la Ley Federal del Trabajo en vigor, es a la que se refiere el Artículo 15, que establece: "Las empresas que ejecutan obras o servicios en forma exclusiva - o principal para otra y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, estarán sujetas a las normas siguientes:

1. La Empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

2. Los trabajadores empleados en la ejecución de las

obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en las zonas económicas en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo". Estas innovaciones de la nueva Ley Federal del Trabajo, a algunas empresas las afecta considerablemente en su economía, principalmente aquellas que se dedican única y exclusivamente a prestar cierto tipo de servicios a otras compañías; por ejemplo, aquellas compañías de servicio de transporte que son utilizadas por otras, para distribuir sus bienes; las cuales tendrán responsabilidades laborales en forma solidaria para los trabajadores de la empresa contratada; lo cual hasta cierto punto es un tanto injusto, pues la responsabilidad laboral, debe recaer únicamente sobre el patrón que contrata los servicios de sus trabajadores.

Por lo que toca al Reglamento Interior del Trabajo, que también puede ser materia de conflicto colectivo, la nueva Ley Laboral, no establece que es obligatorio celebrarlo, por lo que queda a los Sindicatos la facultad potestativa de celebrarlo o no. Tal omisión es de lamentarse, en virtud de la importancia que tienen dichos reglamentos de trabajo en las empresas que utilizan --

los servicios de un número considerable de trabajadores, quienes en muchas ocasiones desconocen tanto sus derechos como sus obligaciones en el trabajo y solo se guían para no incurrir en responsabilidades, faltas u omisiones en los Reglamentos Interiores de Trabajo.

A grandes rasgos, he tratado de comentar las innovaciones más importantes en cuanto a conflictos colectivos de trabajo que trae consigo la nueva Ley de la materia. Es mi opinión que tales innovaciones algunas son favorables a los trabajadores y otras a los empresarios; pero se inclinan en mayor beneficio para la clase laborante, ya que después de todo la Ley Federal del Trabajo es precisamente para proteger al trabajador y reivindicar sus derechos solo por el hecho de su calidad de humano y factor determinante en la producción de bienes para sus semejantes; pues como señala el Dr. ALBERTO TRUEBA URBINA, "Los trabajadores deben buscar el proceso del trabajo a la luz de la teoría integral, como instrumento de lucha de los trabajadores frente a sus explotadores, la efectiva protección y tutela de sus derechos en los conflictos laborales de que puedan ser parte" (24).

(24) TRUEBA URBINA ALBERTO "Nuevo Derecho del Trabajo", pág. 250.

## CAPITULO QUINTO

### NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- 1.- CONSIDERACIONES TRADICIONALES DE LA NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, HASTA ANTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.
- 2.- CONSIDERACIONES SOBRE LA NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO A PARTIR DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

## CAPITULO QUINTO

### NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

#### 1.- CONSIDERACIONES TRADICIONALES DE LA NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO HASTA ANTES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Para desentrañar adecuadamente la naturaleza de los conflictos colectivos de trabajo, es pertinente referirnos al "Derecho colectivo del Trabajo", que es la facultad de los trabajadores y de los patrones para organizarse, y como grupo, buscar la solución de los problemas o conflictos colectivos de trabajo; o para la defensa de sus intereses, a tal grado se reconoce este derecho, que el propio Estado se encuentra obligado a respetar y proteger tales derechos, ya que es la misma Constitución General de la República, la que asegura la libertad de coalición, como un derecho de una clase social frente a otra, o sea, es un derecho de la clase trabajadora frente al empresario, incluyendo naturalmente al mismo Estado, cuando se encuentra en calidad de patrón; lo que demuestra claramente que el Derecho Colectivo es autónomo e intocable aún para el mismo Gobierno.

Del Derecho colectivo del Trabajo, cuando es violado o incumplido por cualquiera de las partes de la relación laboral, -

se manifiestan como consecuencia, los conflictos colectivos de -- trabajo, que constituyen uno de los factores que expresan la crisis de nuestras sociedades, causadas tanto por la injusticia social, como por el desequilibrio económico entre los factores de la producción o entre los integrantes de la sociedad.

Ahora bien, si los conflictos colectivos son consecuencia de las relaciones colectivas de trabajo y éstas derivan del Derecho laboral el cual no es Derecho Público ni Derecho Privado, desprendemos que es eminentemente Derecho Social, por lo mismo -- ¿podemos afirmar que los conflictos colectivos de trabajo son Derecho Social?; pues sabemos que tienen características propias y por tanto se les otorga personalidad y fisonomía especiales, según lo veremos a continuación: El ilustre maestro MARIO DE LA CUEVA, citando al profesor MARIANO R. TISSEMBAUM, Señala diferentes caracteres para los conflictos de trabajo, para demostrar que los mismos tienen características propias en los siguientes términos: "Las diferencias en las contiendas de Derecho Civil y del Derecho del Trabajo se manifiestan en dos aspectos: DE NATURALEZA INTRINSICA Y DE NATURALEZA EXTRINSICA. Los caracteres de naturaleza intrínseca, son dos y se refieren al objeto de la divergencia, a su enfoque jurídico y a la posición funcional de las partes. Los caracteres de naturaleza extrínseca, son también dos: La repercusión económica y social del conflicto y la acción gremial"(25) (25) DE LA CUEVA M. "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, Páginas 722 y siguientes.

Respecto de la naturaleza intrínseca, el maestro que cita el Dr. MARIO DE LA CUEVA, nos quiso indicar que el Derecho Civil, es un derecho de las cosas, de los derechos y obligaciones de carácter personal, y despersonaliza tales relaciones, de tal manera que la persona tiene poca o ninguna relevancia para los Códigos de la materia; mientras que el Derecho del Trabajo, es un estatuto para los hombres, es pues contienda social.

Por lo que toca a los caracteres de naturaleza extrínseca, el autor de referencia explica, que la diferencia de las contiendas del Derecho Privado y las del Derecho del Trabajo, son en virtud de la distinta repercusión social, o sea, en las contiendas de trabajo, se pone en juego un valor universal que es la persona humana; mientras que en el Derecho Privado, la lucha de intereses es meramente individual y de carácter patrimonial.

Hasta aquí las diferencias del Derecho del Trabajo con el Derecho Privado, ahora me aventuro a señalar que también existen respecto del Derecho Público; pues éste, aún cuando es un ordenamiento general para la sociedad que abarca intereses comunes, tiene funciones determinadas, y por tanto su campo de acción es limitado, además cuenta con la característica de su imperatibilidad; mientras que el Derecho Social, donde pertenece el Derecho del Trabajo, tiene que adaptarse a condiciones múltiples, que de acuerdo con el proceso de socialización de la vida, impide circunscri-

birlo en una rama de la clásica división de Derecho Público y de Derecho Privado. Así afirmamos, que el Derecho del Trabajo, no es ni Derecho Público ni Derecho Privado, sino una nueva forma de Derecho que puede ser Público o Privado en mayor o menor proporción, según el caso en que se manifiesta; pero definitivamente consideramos que se trata de una nueva forma de Derecho denominada: "DERECHO SOCIAL", al igual que otros Derechos como son: El de Asistencia y Seguridad, El Agrario, etc.

De lo anterior desprendemos, que paralela a la noción de relación de trabajo, nacida del Derecho colectivo, corre la de Conflictos Colectivos de Trabajo, los que tienen por tanto, características propias y por ello, se les otorga una personalidad y fisonomía especiales; de acuerdo con las ideas expresadas por el maestro De la Cueva, ya que dice, que el Derecho del Trabajo, es un estatuto para los hombres, a diferencia del Derecho Civil que en sus partes del Derecho de las obligaciones y de los contratos, es un Derecho de las cosas "al modificarse el cuadro de la vinculación Jurídica, señala TISSEMBAUM, también se modifica el aspecto que surge con motivo de las contiendas o motivo de trabajo".

En relación con la posición funcional de las partes o su despersonalización en las contiendas de trabajo, nos indica el referido autor: "Se constata la gravitación funcional de la acción que realizan los contenedores en punto a la posición que --

ocupan en el cuadro económico y social de la producción, lo que de termina que la controversia de trabajo se plantee potencialmente - entre el capital y el trabajo".

De estas últimas ideas expresadas por dicho autor, me en cuentro completamente de acuerdo, en virtud de que el propio Artí- culo 123 de nuestra Constitución General de la República, no habla de conflictos entre patronos y trabajadores, sino de diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo.

## 2.- CONSIDERACIONES SOBRE LA NATURALEZA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO A PARTIR DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A grandes razgos he tratado de determinar anteriormente, cual es la naturaleza tradicional de los Conflictos Colectivos del Trabajo, ahora trataré de enfocar su determinación a través de las apreciaciones que algunos tratadistas muy prestigiados de la mate- ria, como el Dr. ALBERTO TRUEBA URBINA, han emitido cuando se refie- re a la naturaleza del Derecho del Trabajo, de la que desprendo la que tienen los Conflictos Colectivos del Trabajo, fundándome en -- que estos se derivan de tal disciplina; así pues, transcribiré lo - siguiente: "La Doctrina tradicional, se ha preocupado por determi- nar la naturaleza del Derecho del Trabajo, ubicándolo en el Dere-- cho Público, en el Privado o en el Social; pero esto es simplemen- te precisar la posición jurídica y no su naturaleza. Si por natu

raleza se entiende no solo el origen y conocimiento de las cosas, - principio, progreso y fin, sino la esencia y propiedad característica de cada ser, el Artículo 123 es la fuente fecunda del Derecho Mexicano del Trabajo que tiene su génesis en la explotación del hombre que trabaja para su subsistencia y lucha por su liberación económica para la transformación de la sociedad capitalista.

La naturaleza del Derecho Mexicano del Trabajo, fluye -- del Artículo 123 en sus propias normas dignificadoras de la persona humana del trabajador en la que resalta el sentido proteccionista y reivindicador de las mismas que en favor de la clase proletaria , esta es pues la naturaleza de nuestra disciplina y de la "teoría integral". (26)

Agrega nuestro citado autor en cuanto a la ubicación jurídica del Derecho del Trabajo, que la verdadera naturaleza de éste no radica en su ubicación dentro de las tres ramas citadas, sino en las causas que originaron su nacimiento: La explotación inicua del trabajador y su objetivo fundamental: reivindicar a la entidad humana desposeída, que solo cuenta con su fuerza de trabajo; mejorar las condiciones económicas de los trabajadores y -- transformar la sociedad burguesa por un nuevo régimen social del Derecho; constituyendo el primer intento para la supresión de las

(26) TRUEBA URBINA ALBERTO "Nuevo Derecho del Trabajo", pág. 115.

clases y dar paso al surgimiento esplendoro de la República de -  
trabajadores".

En otro orden de ideas, nuestro referido autor nos indica al tratar los conflictos de trabajo que: "nuestras normas Constitucionales del Trabajo, substantivas y procesales, no son simplemente proteccionistas y equilibradoras o niveladoras, en función de - la socialización del Derecho, sino reivindicatorias de la clase -- obrera, no son estatutos reguladores entre las dos clases sociales en pugna, sino que tienen por finalidad imponer la justicia social reivindicando los derechos del proletariado a efecto de que recu-- pere con los bienes de la producción lo que justamente les corres-- ponde por la explotación secular del trabajo humano desde la Colo-- nia a nuestros días. (27)

Los conflictos colectivos de trabajo constituyen en cuan-- to a su naturaleza, siguiendo las ideas del maestro TRUEBA URBINA, un fenómeno fáctico al que han incurrido las partes en la relación laboral de todas las latitudes, con el propósito de defender sus - derechos y para obtener conquistas laborales y económicas del pro-- letariado, tal lo es por ejemplo la huelga, que como nos señala SO-- REL, "La huelga es la expresión más bella de la violencia. El em-- pleo de la acción directa del boicotaje, del sabotaje, etc. origi--

(27) ALBERTO TRUEBA URBINA "Nuevo Derecho del Trabajo". Pág. 147.

nó que se legislara autorizando su ejercicio dentro de los causes jurídicos".

La Nueva Ley Federal del Trabajo, ha sido criticada severamente, principalmente por parte de los empresarios, quienes han manifestado que es antieconómica y altamente conflictiva, que la pequeña y mediana industria, están destinadas a desaparecer y que las únicas que podrán soportar su embate serán las grandes empresas; de lo cual estoy completamente en desacuerdo, puesto que la nueva Ley Federal del Trabajo, solo es un paso más que se ha dado para -- llegar a la meta de la justicia social, que como base ha establecido nuestro Artículo 123 de nuestra Constitución General de la República, esto es, se busca la reivindicación de la clase trabajadora, en proporcionar y asegurar condiciones de vida decorosas a todo -- aquel que bajo cualquier forma viva de su trabajo, esto es, proporcionarle medios que le permitan vivir en condiciones que correspondan a la dignidad de la persona humana. Así pues, puedo afirmar -- que la Ley laboral vigente es un instrumento más de justicia social, es necesario superar la etapa en la que el trabajador es un instrumento de producción de bienes para satisfacer las necesidades de una élite, bienes a los que, por otro lado, el propio trabajador en muchos casos no tiene acceso, es pues, tema de justicia social que el trabajador sea también consumidor y no solo instrumento de producción, ¿cómo es posible lograrlo?, desde luego en --

muchas formas, pero principalmente reconociéndoles y respetando - los derechos que les conceden las leyes de la materia, por su esfuerzo, por su calidad de humano, etc. Cuando esto llegue a conseguirse, es seguro que la armonía entre las partes en las relaciones laborales, mejorarán inmensurablemente en bien de la propia sociedad, pues los conflictos de trabajo disminuirán considerablemente, si es que no llegan a desaparecer totalmente, pues estos, - surgen por la desigualdad en el reparto de los beneficios de la -- producción y constituyen un fenómeno enclavado en la lucha de clases.

Es mi opinión, que el Derecho del Trabajo Mexicano a - - través del Artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria, deben seguir evolucionando a la par con los principios sociológicos de carácter universal y nacional propios de la época. Por lo mismo, las disposiciones que tienden a resolver los conflictos de -- trabajo, principalmente los de carácter colectivo, cada vez deberán irse mejorando, puesto que la esencia del Derecho del Trabajo, es la de proteger a la clase laborante hasta lograr la total reivindicación de sus derechos; ya que además, cada día tomarán más - importancia las resoluciones adecuadas que se les puedan dar a tales conflictos, primordialmente a los colectivos de trabajo, puesto que éstos redundan más directamente en la sociedad.

Habiendo analizado tanto la determinación de la naturale

za de los conflictos colectivos de trabajo, que sigue la Doctrina tradicional hasta antes de la Ley Laboral de 1970, en que pri mordialmente se le da mucha importancia a la ubicación del Derecho del Trabajo y, por ende, a los Conflictos Colectivos de Trabajo, dentro del Derecho Público, Privado o Social; y que tan atinadamente rebate el Dr. ALBERTO TRUEBA URBINA, con sus ideas transcritas anteriormente. Considero que la naturaleza de dichos Conflictos Colectivos de Trabajo, en esencia sigue siendo la misma, o sea, no ha cambiado hasta la fecha en cuanto a su origen, conocimiento, progreso y fin, así como sus propiedades y características; por lo que éstos siguen siendo formas de auto-defensas que se manifiestan para contrarrestar la superioridad en que se encuentran, una de las partes en la relación laboral, con el propósito de defender sus respectivos intereses, contienda en la cual se pone en juego un valor universal que es la persona humana, por tanto, tienen repercusión social y se les otorga características y personalidad propias. Así pues, estimo que salvo las citadas discrepancias, señaladas en cuanto a la ubicación jurídica en el Derecho Público, Privado o Social de los Conflictos Colectivos de Trabajo, a que se refieren los tratadistas de la materia antes citados, su naturaleza sigue siendo la misma, desde el año de 1917, en que se promulgó nuestra Constitución General de la República y con ella su glorioso Artículo 123.

Por último, creó pertinente sugerir al igual que muchos estudiosos de esta disciplina, que sería adecuado y muy conveniente, que se instituyeran Centros Docentes para la educación de los trabajadores, donde se impartieran cursos especiales para explicar las obligaciones y principalmente las garantías que el Derecho del Trabajo Mexicano, a través de nuestra Constitución en su Artículo 123 y su Ley Reglamentaria, les otorga. Tales Centros de enseñanza, opino, que muy bien pueden ser financiados con carácter obligatorio, tanto por las empresas, como por los organismos sindicales, sin excluir desde luego, al propio Gobierno, por su calidad en ocasiones de patrón; con tales implantaciones, no solo los trabajadores serían los únicos beneficiados al conocer sus derechos, ya que correlativamente a éstos, van las obligaciones que también conocerían, beneficiándose en consecuencia con ellas, los patrones; también se derivaría con esto, una total armonía o al menos mejor en las relaciones obrero-patronales.

## VI. \_ CONCLUSIONES

VI.- CONCLUSIONES.

- 1.- Son conflictos colectivos de trabajo, las contradicciones y --  
pugnas que surgen entre trabajadores y patronos, solo entre --  
aquellos o solo entre éstos, que se derivan de la desigualdad  
de condiciones en general, en la finalidad de trabajadores y  
patrones de producir bienes.
- 2.- Remotamente, no se conocían los conflictos colectivos de trabajo, solo los individuales, que conocían y resolvían Tribunales del orden común, declarando el Estado a los actos colectivos -  
ilícitos y remitiéndolos al ámbito de las Leyes penales; al --  
surgir arrollador el Derecho Social, se tachó la ilícitud de -  
los actos colectivos y se expidieron Leyes protectoras de los  
trabajadores y la creación de Instituciones Oficiales o Tribu-  
nales exclusivos del trabajo, para conocer y resolver los con-  
flictos tanto individuales como colectivos de trabajo.
- 3.- Los conflictos de trabajo, atendiendo sus dos puntos de vista  
fundamentales a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, la  
Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y  
la Doctrina Nacional, o sean: El de los sujetos que intervien  
nen en los conflictos y el de su naturaleza, se clasifican en:  
Obrero-Patronales; Inter-Obreros; Inter-Patronales e Inter-Sin-  
dicales. Por cuanto a su naturaleza los conflictos obrero pa-

tronales en: Individuales y Colectivos. Estos últimos en Ju  
rídicos y económicos.

- 4.- Los trabajadores y patrones, se han valido de dos medios para resolver los conflictos de trabajo de que puedan en un momento dado formar parte, los llamados MEDIOS VIOLENTOS y los LEGALES de los primeros los más conocidos son: EL BOYCOT y EL SABOTAJE y en ocasiones las HUELGAS y los PAROS, estos dos últimos - los considero medios violentos cuando son practicados sin antes recabarse o reunirse los requisitos legales establecidos - en las Leyes de la materia; respecto de los dos primeros, el - boycott y el sabotaje, de plano deben ser desechados de toda -- práctica, pues aparte de que en la mayoría de los casos consti- tuyen ilícitos penales, denigran la moralidad de quienes se -- valen de tales medios para tratar de solucionar los problemas de trabajo. En cuanto a los medios legales como son la huelga y los paros, para los trabajadores y patrones respectivamente, cuando reúnen los requisitos legales establecidos en la Consti- tución General de la República y en la Ley de la materia, son sin duda los más idóneos y eficaces para resolver los conflic- tos de trabajo de su naturaleza, pues el mismo Estado los ha - establecido en razón del orden y bien público y por motivo de protección, etc., legislando por tanto un orden jurídico para

la solución particular de cada conflicto de trabajo.

- 5.- La intervención del Estado en los conflictos obrero-patronales se determinan por los principios contenidos en el Artículo 123 Constitucional, como medio para observar y hacer cumplir el --pensamiento de los Constituyentes de 1917.
- 6.- La nueva Ley Federal del Trabajo, señala tres modalidades en -- los conflictos obrero-patronales:
  - a). Conflictos individuales de carácter jurídico que son los -- que versan sobre interpretación y cumplimiento de las normas sustantivas en las relaciones de trabajo.
  - b). Conflictos colectivos de carácter jurídico, que versan sobre interpretación y cumplimiento de las normas sustantivas siempre que se afecte el interés de los grupos y no -- el de individuos determinados.
  - c). Conflictos colectivos de carácter económico, que se refieren al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o a la modificación de las leyes existentes.
- 7.- Para la sustanciación y decisión de los conflictos de trabajo, nuestra nueva Ley Federal del Trabajo, tiene en forma desordenada las normas instrumentales a seguir para tal efecto, pues aún cuando existen capítulos que se refieren a; "La tramita--ción y resolución de los conflictos individuales y de los co-

lectivos de naturaleza jurídica" (Capítulo V, título catorce); "procedimientos especiales" (Capítulo V, título catorce) y - - "procedimientos para la tramitación y resolución de los con- - flictos colectivos de naturaleza económica" (Capítulo VII, título catorce), existen además, dentro de la Ley y fuera de los referidos capítulos, otras reglas procedimentales tanto jurisdiccionales como administrativas, que sirven para conocer y -- resolver cierto tipo de conflictos de trabajo, tales como los que se refieren a la aprobación o reprobación de las Cláusulas del Reglamento Interior del Trabajo, etc.

- 8.- La nueva Ley Federal del Trabajo, ha reconocido expresamente - por primera vez, que los conflictos colectivos de trabajo se - clasifican de acuerdo con su naturaleza en: jurídicos y económicos, lo cual ya hacía la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en varias ejecutorias y la Doctrina Mexicana; lo cual es definitivamente muy acertado.
- 9.- La sentencia colectiva en materia de Derecho Laboral, es una fuente formal del Derecho del Trabajo, puesto que a través de élla se crea Derecho autónomo, o sea, genera normas reguladoras de las futuras relaciones de trabajo entre trabajadores y patrones en forma determinada.

10.- La nueva Ley Federal del Trabajo que abrogó a la de 1931, --  
trae importantes reformas e innovaciones que en unas ocasio-  
nes favorecen a los trabajadores y en otras a los empresa- -  
rios, pero desde luego en mayor proporción a la clase labo--  
rante, ya que después de todo la Ley del Trabajo o el Dere--  
cho del Trabajo en general, es un estatuto para los trabaja-  
dores, pues me adhiero a la expresión que en la cátedra emi-  
te el Dr. ALBERTO TRUEBA URBINA, en el sentido de que el De-  
recho del Trabajo es un estatuto protector y reivindicador -  
de los trabajadores, pues los capitalistas y empresarios tie-  
nen su propio estatuto legal como son el Derecho Civil y el  
Derecho Mercantil, que rige en sus capitales e intereses que  
más les importan; mientras que la clase laborante, no tienen  
en su inmensa mayoría más patrimonio que su fuerza natural.  
Lo anterior, lo reafirma el citado autor cuando emite su fa-  
mosa definición integral del Derecho del Trabajo, que di- -  
ce: " El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, -  
normas e Instituciones, que protegen, dignifican y tienden a  
reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materia--  
les o intelectuales para la realización de su destino histó-  
rico: socializar la vida humana." (28)

(28) TRUEBA URBINA ALBERTO "Nuevo Derecho del Trabajo" Pág. 135.

También hay que reconocer, que la nueva Ley Federal del Trabajo, trae disposiciones que con el propósito de proteger a la clase laborante, afectan un tanto el desarrollo económico del País, tales como la que establece que "la huelga impide que se embarguen bienes del patrón, que se notifique cualquier lanzamiento o cualquier juicio ejecutivo de cualquier naturaleza e impide que se tramite cualquier conflicto colectivo de orden económico"; lo cual trae como consecuencia, la desconfianza de las Instituciones de Crédito, para refaccionar u otorgar cualquier otro préstamo a empresas que están o puedan estar en conflictos laborales de esta naturaleza.

Otra innovación de la nueva Ley laboral que me parece desafortunada, es aquella que se encuentra en su Artículo 15 en relación con el 13, respecto a la responsabilidad solidaria de las empresas, de las obligaciones contraídas con los trabajadores de otras que les ejecutan obras o servicios en forma exclusiva o principal....etc.; pues me parece injusto que a la empresa que única y exclusivamente le ejecutan obras o recibe servicios de otra, tenga que responder o hacerse cargo de las obligaciones laborales que no ha contraído.

Estas innovaciones, además de otras pocas que contiene la nueva Ley Federal del Trabajo, en relación a la de 1931, me pare

cen desafortunadas principalmente para el desarrollo económico del País.

- 11.- Estando demostrado que el Derecho del Trabajo no es Derecho Público ni Derecho Privado, sino un nuevo género denominado - "Derecho Social", del cual desprende el Derecho Colectivo, -- que es la facultad de los trabajadores y patrones para organizarse y como grupo buscar la solución de los problemas o conFLICTOS colectivos de trabajo o para la defensa de sus intereses, al grado de que el Estado se encuentra obligado a respetar y proteger, por mandato expreso de la Constitución Gene--ral de la República, aún en su perjuicio, cuando tiene la ca--tegoría de patrón, y que de tal Derecho Colectivo se susciten cuando es violado o incumplido, los conflictos colectivos de trabajo, se deduce que éstos tienen características propias - y por ello se les otorga una personalidad y fisonomía especiales, en donde estriba precisamente su naturaleza, pues con --ellos se pone en juego un valor universal que es la persona - humana, mientras que en otras clases de conflictos, como los del Derecho Privado, la lucha de intereses es meramente indi--vidual y de carácter patrimonial; y los conflictos que se originan con motivo de la aplicación o en el ámbito del Derecho Público, aún cuando este se trate de un ordenamiento general que abarca intereses comunes, sus funciones son determinadas

y por ende su campo de acción es limitado y cuenta con imperatibilidad para resolver sus conflictos, mientras que el Derecho del Trabajo, resuelve los conflictos colectivos del trabajo de acuerdo con el proceso de socialización de la vida y -- adaptándose a las condiciones múltiples que se presentan, ya que nuestra Constitución General de la República, no habla en su Artículo 123, de conflictos entre patrones y trabajadores sino de diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo. Así pues, se desprende, que la naturaleza de los conflictos colectivos del Trabajo, paralelamente con la noción de relaciones de trabajo nacidas del Derecho Colectivo y principalmente del Derecho del Trabajo o Social, tienen características propias y por ello se les otorga una personalidad y fisonomía especiales. Algunos tratadistas como el Dr. ALBERTO -- TRUEBA URBINA, señalan que la naturaleza del Derecho del Trabajo y por tanto, de los Conflictos Colectivos de Trabajo, no estriba en su ubicación, ya sea en el Derecho Privado, Público o Social, pues esto es simplemente su posición Jurídica, ya -- que sus naturalezas son en cuanto a su origen, conocimiento, -- progreso, esencia y propiedad.

- 12.- La misma naturaleza, siguen teniendo los Conflictos Colectivos de Trabajo en la nueva Ley laboral, de acuerdo con las ideas expresadas en la Doctrina tradicional y la nueva que ha surgi

do a partir de la Legislación Laboral vigente, excepto que, - en la Doctrina tradicional, se toma en cuenta la ubicación - Jurídica de dichos Conflictos Colectivos de Trabajo, lo cual es erróneo, según lo expresa el Dr. ALBERTO TRUEBA URBINA, en sus ideas transcritas anteriormente.

13.- Los capitalistas o empresarios, han criticado severamente la nueva Ley Federal del Trabajo, argumentando que la pequeña y mediana industria están destinadas a desaparecer, pues no podrán soportar las formas de solución que a los Conflictos Colectivos de Trabajo les ha dado; con lo cual estoy completamente en desacuerdo, porque la nueva Ley Federal del Trabajo, solo - ha dado un paso más en la finalidad de hacer valer los principios contenidos en el Artículo 123 Constitucional cuyos objetivos principales, son los de la supresión de la explotación del hombre por el hombre, protegiendo a los débiles frente al patrón poderoso y condenando la manifiesta e insultante desigualdad de patrones y trabajadores.

14.- Sugiero, que para que se establezca una mejor armonía en las relaciones de trabajo entre trabajadores y patrones, y los -- primeros lleguen a gozar de las mayores garantías que les otorga nuestra Carta Magna en su Artículo 123, es urgente que al - trabajador se le de conocimiento en la mayor medida posible, - de sus derechos y obligaciones a través de cursos especiales -

impartidos en Centros Docentes sostenidos en forma obligatoria por los patrones, los organismos Sindicales y aún por el mismo Estado, en forma proporcional.

## VII.- B I B L I O G R A F I A

- 1.- ALVAREZ DEL CASTILLO E.- Segundo Curso de Derecho del Trabajo: México, 1963.
- 2.- CASTORENA J. JESUS.- "Manual de Derecho Obrero"
- 3.- CEPEDA VILLARREAL RODOLFO.- "Concepto y clasificación de los ConFLICTOS de Trabajo".-Revista del -- Trabajo; Tomo XXX, No. 119.
- 4.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- 5.- DE LA CUEVA MARIO.-"Derecho Mexicano del Trabajo".-Tomo II.-4a. Edición; México - 1959.
- 6.- GUERRERO EUQUERIO.-"Manual de Derecho del Trabajo"
- 7.- FIX ZAMUDIO H.- "Estudio sobre la Jurisdicción Constitucional Mexicana".- México - 1961.
- 8.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931, reformada.- Comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.
- 9.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.- Comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.
- 10 - LEX TRIBUNAUX DU TRAVAIL.- O.I.T. Ginebra. 1949.
- 11.- LEROY MAXIMO.- "Derecho Consuetudinario Obrero"
- 12.- MONLAU P.F.- "Diccionario Etimológico"
- 13.- REVISTA DEL TRABAJO.- Tomo XXX.- No. 119.-México.-1967.
- 14.- REVISTA DEL TRABAJO.- Tomo XXXIV.-México.-1965
- 15.- TRUEBA URBINA ALBERTO.- "Tratado teórico práctico de Derecho Procesal del Trabajo"
- 16.- TRUEBA URBINA ALBERTO.- "Nuevo Derecho del Trabajo" 1970.
- 17.- VON KLEINWACHTER.- "Economía Política"

BIBLIOTECA NACIONAL  
MEXICO