

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO



**“EL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO
COLECTIVO COMO CAUSA DE HUELGA Y EL
PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCION DEL
CONFLICTO”**

Tesis para optar el Grado de Lic. en Derecho

Presenta

Rodolfo García Espinosa

México

1976.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la Memoria de mi Padre:

**FRANCISCO GARCIA RAMIREZ CON MI
PROFUNDA ADMIRACION Y RESPETO.**

Con todo mi cariño y agradecimiento a mi Madre:

**EMILIA ESPINOSA VDA. DE GARCIA,
A QUIEN DEBO MI VIDA, QUIEN A SU
CUIDADO Y ORIENTACION LE DEBO
TODO LO QUE SOY.**

A mis Hermanos:

ARMANDO

GERMAN

SALVADOR

JOSEFINA

SONIA

ARACELI

MA. ELENA

Y

FRANCISCO

Con respeto al:

DR. ALBERTO TRUEBA URBINA.

Con estimación a los señores:

LIC. JOSE NUÑEZ CASTAÑEDA.

LIC. EDUARDO CENICEROS RIOS.

LIC. RENE SUASTEGUI LEON.

LIC. OCTAVIO CRUZ BERISTAIN.

**A LOS MIEMBROS DEL H. JURADO
Y A MIS QUERIDOS MAESTROS.**

A TODOS MIS PARIENTES Y AMIGOS.

Esta Tesis fue elaborada en el Seminario de Derecho de Trabajo y Previsión Social a cargo del Dr. ALBERTO TRUEBA URBINA, bajo el asesoramiento del señor licenciado OCTAVIO CRUZ BERISTAIN.

INDICE

I.—LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN GENERAL.	10
a) Los conflictos de Trabajo como Problema de las Sociedades Contemporáneas.	11
b) Los Conflictos de Trabajo y su Esquema Jurídico.	14
c) La intervención del Estado en los Conflictos de Trabajo.	18
II.—CONTRATO COLECTIVO.	24
a) El Contrato Colectivo visto en diferentes Países de Latinoamérica.	25
b) Naturaleza del Contrato Colectivo de Trabajo como fuente, como norma y como Derecho Social y de Clase.	28
c) Especies de Contrato Colectivo.	36
III.—EL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO CAUSA LEGAL DE HUELGA.	44
a) El Contrato Colectivo de Trabajo como Factor de Equilibrio.	45
b) El Contrato Colectivo de Trabajo, su alcance y su contenido. Art. 393.	49
c) Análisis de la Fracción IV, del Art. 450 de la Ley Federal del Trabajo.	52
IV.—SOLUCION AL CONFLICTO DE HUELGA.	56
a) Evolución del Esquema Jurídico y de la Huelga.	57
b) La Huelga y su Solución.	64
c) Facultades de la Junta de Conciliación y Arbitraje en Materia de Calificación.	66
V.—CONCLUSIONES.	69
VI.—BIBLIOGRAFIA.	73

T E M A I

I.—LOS CONFLICTOS DE TRABAJO EN GENERAL.

A.a).—Los conflictos de trabajo como problemas de las sociedades contemporáneas.

Los conflictos de trabajo son uno de los problemas más serios a los que se enfrenta la Sociedad Contemporánea, particularmente la de aquellos países que operan bajo el llamado sistema capitalista de producción.

En todo sistema capitalista el fenómeno económico se desarrolla mediante factores distintos; el primero representado por las personas que son propietarias, poseedoras, detentadoras de los instrumentos de producción (la tierra, la maquinaria, la técnica, el dinero, etc.), y frente a ellas un grupo de personas que concurren a la producción aportando el esfuerzo de sus brazos y su mente.

Estructurada así la sociedad de nuestros días en los países del mundo capitalista, se opera el necesario fenómeno de las relaciones de producción, esto es, la vinculación que se produce entre unos llamado Sector Patronal, Sector Capitalista, Sector del Propietario, Sector Empresarial, genéricamente por llamar así "Empleadores de la mano de obra"; y por otra parte; el conjunto de personas que proporcionan su actividad y la prestación de sus servicios personales centro de este fenómeno de la producción.

Estas relaciones de producción están naturalmente reguladas por un orden jurídico que en el mundo de nuestros días pretende establecer condiciones de justicia, de equidad; condiciones satisfactorias de trabajo, de tal manera que el sector mano de obra pueda adquirir a través de la aportación de sus servicios, lo necesario para obtener un nivel de vida que se consi-

dere por una parte decoroso, y por otra con posibilidades de un mejoramiento constante y creciente.

Mientras estas relaciones de producción se mantienen dentro de los límites en que, por una parte garantizan para el empresario la concesión de sus fines, o sea, mantener su empresa en condiciones de ser una empresa lucrativa, no existen problemas desde el punto de vista del empresario; y si, por otra parte el sector de trabajo, de trabajadores, se manifiesta satisfecho con lo que obtiene como contra-prestación de sus servicios, tampoco surge problema y las relaciones puede decirse se desarrollan en forma armónica.

Sin embargo, dada la propia estructura de la sociedad capitalista, fluctuante, en que cada paso se presentan desniveles o desajustes que puedan provenir de una o de otra de las partes, surgen los conflictos.

Si la situación económica, sea general, dentro del medio social; o particular, dentro de la empresa en cuestión, no es satisfactorio, el empresario se ve obligado a introducir reformas o ajustes dentro de su modo de operar que pueden repercutir sobre la situación que prevalece en el sector mano de obra. Pueda el patrón o empleado tratar de reducir personal, de hacer reajustes de salario, de mantener éstos en un nivel conforme y estable, mientras que dentro de otro punto de vista puede existir una demanda creciente de la remuneración para hacer frente a las situaciones fluctuantes de la economía en general. Una alza de precios que resta poder adquisitivo al salario, o simplemente, el deseo legítimo de obtener mediante el trabajo mayores ingresos y elevar así el nivel de vida.

Este es el plano general en donde se dan y operan los conflictos de trabajo; es por otra parte importante y así se ha señalado, en cuanto que el surgimiento del conflicto venga de una parte o venga de otra, produce resultados que no pueden desconocerse o soslayarse dentro de una situación tanto particular de una empresa, como general, de la economía, o situación social a nivel nacional, e incluso en ocasiones, a un nivel internacional.

Por una parte; el surgimiento de un conflicto puede ser una amenaza para la existencia o continuidad de la producción misma.

Puede suspenderse o extinguirse la producción de satisfactores que son indispensables desde el punto de vista social, de la vida comunal. Esto, a su vez, acarrea que, de darse esta situación de extinción, se extinga a su vez la fuente de trabajo para la mano de obra y se presenta el problema del desempleo.

Un mantenimiento de condiciones no cambiadas y más o menos permanentes en la situación de los trabajadores frente al hecho de los cambios de la vida económica; ocasiona una baja a veces muy sensible en un nivel de vida de la clase trabajadora, hasta colocarla en muchas ocasiones a un nivel intolerable desde el punto de vista económico y social para la imposibilidad de que el salario del trabajador pueda ser suficiente para satisfacer un mínimo de necesidades vitales, y crear entonces una situación de pobreza generalizada. Independientemente de ello, también se presenta el fenómeno de un gran sector de la población sujeto a condiciones de trabajo, demasiado precario, en lo económico que provoque la restricción y disminución de las actividades del mercado. Esto es, que mucha gente necesite satisfactores que no puede adquirir por su escaso nivel de vida económica, lo cual destruye considerablemente, la demanda de productos y desaparece el incentivo para aumentar la producción, por falta de clientes que la consuman.

En general puede decirse que este mundo de los conflictos de trabajo representa uno de los principales problemas al que tiene que afrontar de alguna manera las sociedades del mundo contemporáneo, y que el mundo del Derecho, no puede permanecer ajeno a buscar una regulación de situaciones conflictivas, entre los hombres, lesivas por otra parte, a los supremos valores del Derecho, como son la Seguridad, la Justicia y el Bienestar Colectivo.

Por su parte el Estado tampoco podría permanecer indiferente en cuanto a una de sus misiones fundamentales, que consiste en erigirse como un garantizador del cumplimiento de los bienes del orden Jurídico. (a)

B.b).—Los conflictos de trabajo y su esquema jurídico.

Planteado así el problema de los Conflictos de Trabajo, es necesario, desde el punto de vista del Jurista, que tiene a su cargo observar y proponer las fórmulas adecuadas, para el debido encauzamiento de los conflictos, y sobre todo, para encontrarles su justa solución. buscar antes que nada un esquema que explique la naturaleza y su clasificación.

En primer término, la doctrina muy abundante al respecto, se ha inclinado casi en forma unánime por establecer que los conflictos de trabajo, pueden darse en muy diferentes niveles y con la intervención de los diversos sujetos que participan en las relaciones de trabajo.

Genéricamente el conflicto se da entre sujetos que pertenecen al mundo del empresario, del empleador, frente a los intereses encontrados del mundo a que pertenece el conjunto más o menos numeroso de trabajadores. De aquí en cierta medida conflicto de trabajo puede parecer sinónimo de "Conflicto Obrero Patronal", y por lo tanto, conflicto entre dos clases sociales distintas, y también aparecer como una manifestación muy objetiva del fenómeno de lucha de clases.

Sin embargo, es posible admitir, y una exploración del campo así lo podría demostrar; que no solamente el conflicto de trabajo se mueve en la esfera de las relaciones Obrero-Patronales.

Pueden a propósito de ellas surgir zonas conflictivas entre sujetos que pertenecen a un mismo sector. Esto es, trabajadores entre sí, organismos de trabajadores entre sí, y conflictos de trabajadores y sus propios organismos.

Como ejemplo de lo primero puede citarse el caso de los trabajadores que disputan frente a un patrón la primacía, la preferencia para ocupar un puesto escalafonario, el conflicto está suscitado entre dos trabajadores que igualmente pretenden obtener el derecho a ocupar un puesto escalafonario; el patrón no

niega el puesto, pero hay dos trabajadores que lo disputan. Ejemplo de lo segundo, muy frecuentemente en las relaciones de trabajo; está la disputa entre dos organismos sindicales que pretenden cada uno ser el titular de un Contrato Colectivo ya celebrado o por celebrar.

Y finalmente se da el caso ya señalado de un conflicto laboral, un conflicto de trabajo entre un sindicato y uno o varios de sus miembros motivo por la aplicación correcta o incorrecta del estatuto que rige las relaciones de los trabajadores agremiados a un sindicato y éste como entidad, el caso más significativo lo representa la aplicación que un sindicato hace de la "CLAUSULA DE EXCLUSION" a un trabajador y la oposición de éste para ser sujeto pasivo de tal medida.

Por su parte, aunque con menos frecuencia, se pueden dar casos de roce, de discrepancia, y de conflictos, entre miembros del Sector Patronal con motivo de las relaciones de trabajo, como podría ser, a manera de ejemplo, el desacuerdo entre empleadores entre sí; de patrones entre sí, con motivo de la formación de un Contrato Ley. Mientras unos patrones están de acuerdo en que un contrato se celebre en tales o cuales condiciones, otro grupo de patrones entra en conflicto con los primeros por estar en desacuerdo.

Para los efectos de este trabajo, se deja sentado que por conflictos de trabajo entendemos aquí la "Controversia" que se presenta directamente entre los dos factores de la producción, esto es: EL CONFLICTO OBRERO PATRONAL, EL CONFLICTO EN EL CUAL ESTAN FRENTE A FRENTE Y CON INTERESES ENCONTRADOS UN PATRON O VARIOS PATRONES FRENTE A UN TRABAJADOR, VARIOS TRABAJADORES, UN SINDICATO DE TRABAJADORES, CON MOTIVO DE LA CREACION, MODIFICACION, CUMPLIMIENTO O EXTENSION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

En todos los casos, es nítida y clara la contienda entre personas o intereses pertenecientes a dos sectores totalmente distintos dentro del proceso de la producción; el capital y el trabajo.

Representado así el Conflicto Laboral, es convincente; por una parte establecer la naturaleza que el conflicto tiene, y por otra, las características de que el conflicto se impregna, dada la calidad y cantidad de los sujetos involucrados por el propio conflicto.

Desde el primer punto de vista, esto es, de la naturaleza intrínseca del propio conflicto; puede en general establecerse una clasificación dual.

Hay dos clases de Conflictos de Trabajo.

OBRERO - PATRONALES, respecto de su naturaleza.

En un primer sector habría que colocar todos aquéllos conflictos derivados de la formación, modificación o extensión de las condiciones contenidas en las relaciones de trabajo; y en un segundo sector de esos conflictos, colocar aquéllos que provienen por la aplicación o interpretación de las normas reguladoras de la relación, esto es, de la Ley o de los Contratos.

Los primeros han sido denominados "Conflictos de Naturaleza Económica", y los segundos "Conflictos de Naturaleza Jurídica".

Respecto a los primeros (ECONOMICOS), debe decirse que el problema fundamental que origina el conflicto, es un desajuste motivado por las condiciones mismas del trabajo (SALARIOS), cualesquiera otra forma de remuneración, descansos, vacaciones, jornadas, regímenes, indemnizatorios particulares, y en general, un conjunto de prestaciones que se requieren incorporar a unas relaciones de trabajo que van a nacer o que ya han nacido.

El nombre de "ECONOMICOS", no corresponde a que en esos conflictos se susciten una discusión solamente de tipo económico-valuable en dinero, sino que la modificación o formación o extensión de las relaciones de trabajo y de las condiciones que en ellas se contienen, afecta de manera directa o inmediata a la existencia misma de la empresa en la sociedad.

Así como el sector mano de obra en su conjunto. A manera de ejemplos, pueden darse los siguientes de conflictos económicos: la pretensión de un grupo de trabajadores representados por un sindicato, de celebrar un Contrato Colectivo con su patrón.

Mientras los trabajadores sostienen la idea de que sus pretensiones, deben ser de determinada cuantía y de determinadas características, el patrón no está de acuerdo a acceder total o parcialmente a dichas pretensiones. Este conflicto impide por el momento la concertación de un Contrato Colectivo. Esto es, un conflicto antes que nazca el instrumento de regulación colectiva, como es el Contrato Colectivo, que llegado el momento de la terminación de su vigencia, una u otra de las partes, pretendan introducir modificaciones inaceptables para otra. (Mientras el grupo trabajador pretende un aumento, en los tabuladores de sueldos y una serie de prestaciones adicionales, el patrón muestra su inconformidad para la revisión del Contrato Colectivo y tiene interés en que las condiciones sigan como antes. Surge ahí el "Conflicto Económico").

También hay un conflicto de este tipo, cuando por circunstancias provenientes de cualquiera de los sectores, se ve amenazado el propio centro de trabajo, se está al borde de una quiebra, de una liquidación, de un cierre de empresa, de un reajuste de personal. lo cual naturalmente provoca un enfrentamiento de las partes con intereses encontrados.

En general, por lo tanto, puede decirse que el conflicto de trabajo de naturaleza económica, es aquel que involucra la existencia misma de la relación, y las condiciones de trabajo en que éstas se desarrollan.

En segunda forma, analizados los conflictos de trabajo, desde un punto de vista distinto del enumerado anteriormente, se puede descubrir que hay conflictos que se originan entre las partes, por o con motivo, de la aplicación o interpretación de las normas preestablecidas que regulan las relaciones, esto es, la propia Ley Laboral, o los instrumentos particulares como lo son los Contratos Individuales o Colectivos.

Establecido en una empresa un Contrato Colectivo de Trabajo, los trabajadores reclaman prestaciones con fundamento en una cláusula de referencia, no tiene el contenido ni el alcance que los trabajadores reclamantes pretenden darle. Evidentemente se trata de un conflicto que puede ser resuelto mediante el procedimiento clásico de aplicación de la Ley en caso concreto de su debida interpretación.

Presentado así el panorama general muy sintético de los conflictos de trabajo, podría llegarse a un intento de clasificación final, que los criterios que ya se han enumerado.

Por una parte habría que establecer un primer término, una clasificación que abarcara todos los conflictos de tipo individual, y en segundo, todos los de carácter colectivo, respecto de éstos últimos, aparece la dualidad entre "Conflictos Económicos" y "Conflictos Jurídicos".

Dualidad que no se da en los primeros (individuales), porque éstos por afectar sólo a la esfera individual, no pueden ser más que "Conflictos de Naturaleza Jurídica".

B.c.)—La intervención del Estado en los conflictos de trabajo.

Frente a este campo de conflictos de trabajo, cuya naturaleza severamente he señalado, y frente a este intento de clasificación, (que sigue los criterios más dominantes al respecto en la doctrina), debe hacerse notar cuál es la actitud del Estado frente a este conflicto en su carácter de Legislador y Aplicador, frente a la existencia de estos conflictos, buscando la manera de solucionar éstos.

En general, puede decirse que el Estado obviamente está interesado en intervenir para buscar la solución a los Conflictos de Trabajo, mediante la estricta aplicación de la Ley.

El Derecho del Trabajo contemporáneo dedica diversas dis-

posiciones fundamentales sobre la materia y la doctrina que ha hecho progresar el Derecho del Trabajo, ha sido muy escrupulosa en pensar y buscar las soluciones adecuadas.

El campo del Derecho del Trabajo presenta un cariz totalmente distinto a la vieja concepción del Derecho Individualista y Liberal del Siglo XIX.

El Estado del Siglo XIX, influido por la tesis liberal de: "La essepe fere le esse passere", "Dejar hacer, dejar pasar", pensó que los Conflictos de Trabajo eran materia reservada a la propia iniciativa de los particulares interesados, y que tendrían que solucionarse casi automáticamente por la aplicación de Leyes Económicas como "La de oferta y la demanda". Esto es, si el trabajador no está conforme con las condiciones de trabajo, que lo deje y busque otro.

Fue la idea motriz del moderno Derecho del Trabajo, que señaló la obligación del Estado de intervenir, de legislar, y de crear órganos adecuados para la solución de los conflictos.

En este último; la creación de los Tribunales de Trabajo, que en nuestro país son las "Juntas de Conciliación y Arbitraje".

Es evidente que todo el Derecho del Trabajo moderno dentro del sector del mundo capitalista está vivamente interesado en no sólo lograr una solución a los Conflictos de Trabajo, sino que en las relaciones de trabajo, se concierten, se realicen y se practiquen de manera tal que los conflictos no lleguen a estallar.

La idea de todo orden jurídico laboral, consiste en establecer un mínimo de derechos para la clase trabajadora, impostergables, irrenunciables; que forman parte automáticamente de la relación, y además, dar los mecanismos legales mediante los cuales las partes de la relación, pueden constantemente darle dinamismo a la relación, y alcanzar o mantener un equilibrio más o menos estable, e incluso creciente en favor de la clase trabajadora.

No de otra manera se explica, y este probablemente es el

significado, el alcance y contenido de una declaración básica de la Ley Federal del Trabajo de 1970, cuyo Artículo 2, establece que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones que tienen entre sí, trabajadores y patrones.

A nuestra manera de ver, estas dos ideas (equilibrio por una parte y justicia social por otra), pueden tener realización en estos dos niveles.

En cuanto a toda relación de trabajo para que sea válida, para que pueda surtir todos sus efectos, para que tenga el reconocimiento pleno debe ser una relación concertada de manera que en ella están satisfechos todos los derechos que la Ley crea en favor del trabajador. Esto es, no es admisible una relación de trabajo si hay un salario inferior al mínimo, si hay una jornada superior a la máxima, si no se establece ni se cumplen los días de descanso semanal, si el trabajador no puede disfrutar —en general— de todos los derechos que la Ley consagra en todas las hipótesis posibles (por ejemplo: En el caso de una indemnización por riesgo de trabajo, despido injustificado, prima de antigüedad, el pago de los derechos escalafonarios, etc.). Por otra parte, ese equilibrio que necesariamente tiene que ser dinámico está menospreciado por la Ley, en cuanto admite la posibilidad y da los instrumentos necesarios para ello, de que los trabajadores busquen y obtengan la mejoría de sus condiciones de trabajo, mediante la revisión periódica de los Contratos Colectivos de Trabajo y mediante la posibilidad de ejercitar ante los Tribunales todas las acciones que se deriven del Contrato y de la Ley.

Establecida así —en general—, la intervención y función del Estado, tanto como legislador como aplicador, debemos considerar además que frente al campo genérico de los Conflictos de Trabajo, se admiten las siguientes formas de solución:

En primer término todo conflicto una vez que surja, o aún antes que éste se presente en forma objetiva, esto es, basta y sobra con la eminencia de un conflicto que amenace con la rup-

tura de las relaciones de trabajo (individuales o colectivas) para que pueda operar un procedimiento de AUTO COMPOSICION.

Las partes pueden y deben discutir sus problemas y negociar una solución y llegar a ella cuando así lo estimen justa y necesariamente.

La solución obtenida por la "Autocomposición" se cristaliza mediante una intervención de los órganos del Estado, como es por ejemplo la celebración de un convenio, en la cual intervienen los Tribunales de Trabajo y se ratifique ante los mismos.

En general, el sistema adecuado, cuando existe buena fe entre las partes, es el sistema de autocomposición porque éste sí permite que cada una de las partes mida sus propios intereses, sus fuerzas, sus posibilidades, y que el convenio a que se llegue represente "un equilibrio auténtico en el momento en que el convenio se celebra".

Esta "Autocomposición" que puede considerarse un procedimiento efectivo, idóneo y fructífero, en la vida de las relaciones de trabajo, y en la solución de los conflictos que en ella se suscitan, puede y se ve ayudado mediante una intervención de tipo administrativo y de órganos del estado especializados para intervenir en este tipo de problemas.

En nuestro medio el surgimiento de conflictos colectivos, particularmente, pero también lo es en los individuales, estos pueden motivar una intervención conciliatoria, bien sea de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (cuando ante ellas se instala un juicio laboral y de aquí el nombre de "Juntas de Conciliación y Arbitraje". La conciliación es una función que la Junta está obligada a desempeñar buscando una solución entre las partes antes de que entre a ejercer todo su "imperio", todo lo que esté en su Arbitraje para solucionarlo, pero también, y esto tiene mayor utilidad en la realidad mexicana de nuestros días, y refiriéndose a conflictos de orden colectivo y particularmente mediante las desaveniencias que se producen frente a una revisión de Contrato Colectivo de Trabajo, en que las partes no son capa-

ces de encontrar una fórmula satisfactoria, entonces existe la capacidad de intervención de tipo administrativo por parte de las autoridades de trabajo (ejemplo: La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a través de un órgano especializado a tal fin, como lo es el cuerpo de funcionarios, conciliadores, cuya existencia y función está determinada en el Reglamento de la Secretaría, en sus artículos 140 a 150, y en el correlativo de la Ley de Secretarías de Estado).

Si la autocomposición, sea entre las partes, o bien con la ayuda oficiosa o administrativa del Estado, no conducen a un resultado satisfactorio y existe fracaso, en cuanto a que las relaciones no se concretan y llegan a la ruptura, entonces existe la posibilidad de acudir ante el órgano jurisdiccional del Estado (la Junta de Conciliación y Arbitraje) para que ésta, seguido el juicio por todas sus etapas procesales, pronuncie finalmente la decisión.

Porque, la función de la Junta, de conformidad con la Fracción XX de la parte a) del artículo 123 Constitucional tiene por objeto conocer y resolver de los conflictos que se pronuncian ante ellas, al decir "las diferencias entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formando por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno".

Finalmente, un tercer camino en la solución de los Conflictos de Trabajo, en lo cual se muestra el carácter perfectamente autónomo del Derecho de Trabajo frente al Derecho Común, es el procedimiento de HUELGA.

La huelga es un camino, un instrumento creado por la Ley para que las mayorías obreras puedan ejercer presión sobre un patrón mediante "la suspensión de labores y obtener la solución del conflicto que ha dado origen a la aparición de la huelga misma".

De aquí que pueda ya desprenderse, que LA HUELGA NO ES UN CONFLICTO DE TRABAJO. La huelga es UN MEDIO LEGAL DE SOLUCION DE CONFLICTOS DE TRABAJO.

La huelga presupone un conflicto de trabajo y no puede tener entidad, existencia, en tanto no haya un conflicto que la motive. En sentido inverso, puede en cambio, afirmarse que puede haber un conflicto sin que necesariamente exista una huelga, como instrumento para resolverla.

Desde otro punto de vista de la clasificación, el conflicto puede ser analizado en virtud de los sujetos de la relación de trabajo, que son afectados por el propio conflicto. Desde este punto de vista los conflictos pueden afectar a uno, o varios trabajadores, a un sector importante de los mismos o la totalidad.

En general, la doctrina ha utilizado indistintamente los nombres de "Conflicto Individual y Conflicto Colectivo".

Cuando en el primer caso, afecta la esfera personalísima de uno o varios trabajadores, más no el interés colectivo de la totalidad de los trabajadores, de una empresa.

Un trabajador que es despedido, y que considera que su despido es injustificado, se opone y se crea un conflicto, pero esto es lo que llamamos "Conflicto Individual" puede que el despido haya afectado a más de un trabajador, es decir a varios trabajadores, y sigue siendo un conjunto de conflictos individuales.

En cambio se transforma en "Conflicto Colectivo" por la afectación de los intereses de la clase obrera (los intereses de la totalidad o de un sector perfectamente determinado dentro de la "Comunidad Empresa").

Una amenaza de cierre de empresa afectaría a la totalidad de los trabajadores, un reajuste que amenezara, dejar sin empleo a un sector importante de la empresa en una rama determinada de la producción de la misma, también indudablemente, sería "un Conflicto Colectivo de Trabajo".

TEMA 2

II.—CONTRATO COLECTIVO

B.a).—El Contrato Colectivo visto en diferentes Países de Latinoamérica.

Las negociaciones colectivas en América Latina, es posible distinguir entre las que tienen a nivel de empresa o fábrica y aquéllas que tienen lugar a nivel de rama o de sector económico.

Entre las primeras, podemos mencionar a los países como México, Perú y Colombia y las de segundo grupo están: Brasil, Argentina y Uruguay.

En el primer grupo, los Sindicatos están organizados a nivel de fábricas y la negociación colectiva, lo hacen entre estos y los empresarios, las Federaciones y Centrales Obreras, no pueden intervenir en las negociaciones; especialmente en el caso de los servicios o empleados públicos que no tienen derecho a formar Sindicato y no tienen medio. En el caso Chileno, a pesar de los obstáculos existentes que impiden esa participación, las Federaciones y Centrales sí participan en las negociaciones. Este es un caso muy especial y a veces se producen muchas dificultades.

En el segundo tipo, los convenios se realizan, entre representantes de los trabajadores de las ramas o sectores económicos, como la minería, textiles o alimentación. El mejor caso lo vemos en Argentina en donde las Federaciones tienen el poder de negociar con los representantes empresariales y lo hacen de manera efectiva.

Estos dos modelos, corresponden más o menos, a la Historia Política de los países respectivos, especialmente en los últimos treinta años.

Argentina y Brasil, los países en los cuales se realizan negociaciones por rama económica, tuvieron ambos la experiencia del gobierno populista, en algún momento de su historia reciente.

Estos gobiernos intervinieron profundamente al movimiento sindical, que era una base de sustentación de su poder en Brasil, durante el gobierno de Getulio Vargas, el Ministro de Trabajo controlaba la organización sindical de arriba a abajo a través del apoyo a ciertos líderes sindicales, y por el control de sus recursos económicos. Los países en los cuales, las negociaciones tenían lugar a nivel de la empresa, han tenido movimientos obreros, que han sido independientes en relación al gobierno, en particular, desde el comienzo del intenso proceso de industrialización en estos países, la organización sindical ha sido controlada por partidos políticos excluidos del poder como el APRA en el Perú el PC de Chile.

En lo que respecta al funcionamiento de este sistema, existe una diferencia importante entre los empresarios y el movimiento obrero, en su respectivo juicio sobre las funciones del sistema.

Esto afecta el resultado de las negociaciones. En algunos países, los empresarios conciben la negociación colectiva menos instrumentalmente, que lo que lo hace el movimiento obrero.

Los empresarios aceptan la realidad sindical, una vez que visualizan la importancia de los sindicatos como mecanismos reguladores de las presiones sociales.

Esta no es una situación muy difundida en América Latina, sólo en algunos países en donde las negociaciones han decaído en un mecanismo efectivo, para discutir las peticiones de los trabajadores, es posible reconocer esta actitud de los empresarios.

En el Perú, la situación llegó a que un 27.6% de las huelgas que tuvieron lugar entre 1957 y 1962, fueron el resultado de las malas relaciones entre sindicatos y empresarios, si a esto se suma el incumplimiento de las leyes sociales se llega a un 77.3%. Esto

implica una ausencia de institucionalización de los conflictos laborales a nivel de la empresa.

Los empresarios no admiten fácilmente la presencia de los representantes, de los trabajadores o su derecho de representar a otros trabajadores en sus negociaciones.

Otro aspecto del sistema de relaciones industriales en América Latina, es la importancia de la intervención del Estado en las negociaciones Colectivas, la intervención del Estado influencia al grado en que la política económica es observada por los empresarios y los sindicatos y afecta los diversos niveles de negociación, a veces sólo los salarios están regulados; en otros casos, las condiciones de trabajo están sujetas a control.

El Estado interviene sólo a nivel de la negociación, pero está también presente, más que en otros países no Latinoamericanos, en las decisiones sobre inversiones, precios y empleos que en otros lugares es prerrogativa exclusiva de los empresarios. Como resultado de esta situación, las negociaciones colectivas en América Latina padecen de un exceso de participantes y esto frecuentemente neutraliza cualquier efecto que los diferentes participantes esperaban obtener de él. En otras palabras, el proceso tradicional de negociación colectiva, limitado a asuntos específicos y localizados está influenciado en América Latina, por consideraciones de orden político, que tienen poco o nada que ver con esas negociaciones; el tipo de intervención política entre partidos, organizaciones empresariales y representantes del Estado, condicionan el resultado de la negociación colectiva y a veces hasta eliminan cualquier especialidad que habría podido tener.

Finalmente, los esquemas de participación de los trabajadores en dirección de empresas, como aparece en otros países, encuentran obstáculos muy serios para implantarse en los países latinoamericanos. Esta participación existe parcialmente en los organismos de seguridad social y en algunos organismos de planificación.

B.b).—Naturaleza del Contrato Colectivo de Trabajo, como fuente, como norma y como Derecho Social y de Clase.

Se ha especulado mucho acerca de que si el Contrato Colectivo de Trabajo es una figura del Derecho Público o de Derecho Privado; cuando todo hacía esperar que las escuelas alemanas, se inclinarían por la tesis del Derecho Público, Hueck Nipperdey, sostuvieron resueltamente la posición opuesta y otro tanto hizo la doctrina francesa. También se preguntan los maestros si el Contrato Colectivo de Trabajo es un verdadero contrato o es una fuente de derecho objetivo y en cada caso o en cada uno de los supuestos, se indaga la naturaleza del Contrato de la fuente del Derecho.

Por otra parte, el gran problema se concreta al elemento normativo del Contrato Colectivo, por varias razones; porque, según las explicaciones que anteceden, es el núcleo y el fin de la institución, todo converge al elemento normativo. Los otros dos elementos, la envoltura y el elemento obligatorio son el marco en que se mueven el elemento normativo o su garantía, pero vienen siempre en función de él. Hay una relación de medio a fin, entre los citados elementos, por tanto la naturaleza del elemento normativo es preponderante para fijar la naturaleza total de la institución, pero esta consideración no quita que el contrato colectivo de trabajo, sea un organismo complejo y que deben tomarse en cuenta los elementos que se compone.

El concepto de Contrato Colectivo, corre de una posición restringida, misma que procede del Derecho Romano y que es el concepto tradicional, a una comprensión amplia, conforme a las necesidades modernas; pero no es una cuestión terminológica sino de fondo, no bastaría denominar contrato a lo que antes se llamaba convenio, ni dar el mismo nombre de contrato a nuevas figuras jurídicas.

El Contrato ha devenido, efectivamente, un género que puede abarcar muchas especies, pero no es un problema de denominación, sino de estructura de las instituciones. La extensión de

la idea de contrato es lícita, en la medida en que se conserven los principios fundamentales; y se hace esta afirmación, no obstante que el Código Civil Mexicano en sus artículos 1792 y 1793 mantienen el mejor concepto de contrato; como convenio que produce o tramite obligaciones.

La exposición de Rovelli demostró que el Contrato Colectivo de Trabajo con urgencia, para quienes no son miembros de las Asociaciones estipulantes, no puede ser considerado como un contrato obligatorio, es decir, no podría ser explicado según la idea del contrato; se destruiría el artículo 1165 del Código de Napoleón, precepto que dispone que los contratos producen únicamente efectos entre quienes lo celebran y que sirve de fundamento al derecho civil de nuestros días.

Queda la teoría del contrato normativo, tan elegantemente construido por Rovelli, demostrando que fue este maestro víctima de un error y que ilusionado por su construcción se pasó al mundo de la fantasía.

Alguna vez dijo Cornelatti, después de probar que el contrato de trabajo, no podría asimilarse al de arrendamiento pero sí al de compraventa, que a pesar de todo ninguna de las disposiciones sobre compraventa, le era aplicable y cabe decir, del contrato colectivo, pues si fuera un contrato, la Legislación sobre esta figura, no le sería aplicable.

Ciertamente, es un acuerdo de voluntades, pero: El contrato de derecho civil se construye sobre el principio de la autonomía de la voluntad; cada hombre es libre para vender o arrendar sus propiedades y no se le puede forzar, porque lo ampara la Constitución y el Código Civil. El Contrato Colectivo de Trabajo, es una institución necesaria porque los grandes problemas sociales tienen que resolverse, por esto se impone autoritariamente al patrono, a la vida social, no importa que un particular conserve su heredad o la trasmita a otro particular; pero las relaciones de trabajo, no son asunto individual, ni son una cuestión meramente patrimonial; importan a toda la colectividad que quiere una justa proporción entre el capital y el trabajo y que cree por las moda-

lidades especiales, de la vida contemporánea, que el Contrato Colectivo de Trabajo es el camino para lograrla. El contrato Colectivo sirve para poner fin, aún cuando temporalmente, a la lucha entre los dos factores de la producción. La asimilación se toma como una cuestión terminológica y no de esencias.

El Contrato Colectivo de Trabajo, viene a la vida jurídica por dos procedimientos distintos; acuerdo de las partes y sentencia colectiva; cuando el empresario se niega a celebrarlo o no acepta las condiciones propuestas por los trabajadores, pueden éstos acudir a la HUELGA o a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que previo un procedimiento especial se fije el elemento normativo del Contrato Colectivo.

La sentencia colectiva produce, para los trabajadores de la empresa, los mismos efectos del Contrato Colectivo, según nos dice el maestro Mario de la Cueva; que no es posible afirmar con seriedad que la sentencia colectiva equivalga a un contrato de Derecho Civil y si, en cambio, se transforma en cuanto a sus efectos, en un Contrato Colectivo de Trabajo y es evidente que para juzgar la naturaleza de la institución, hay que considerarla en su conjunto, esto es, en sus diversas maneras de adquirir vida; resulta así indudable que, por lo menos en una de estas maneras, no puede ser un contrato y esta argumentación no solamente es válida para el elemento normativo del Contrato Colectivo, sino también para el elemento obligatorio, pues no puede ser un contrato el acto jurídico que se está obligado a realizar por mandato de la Ley y que, de no efectuarse, se impone imperativamente por la autoridad, finalmente la idea patrimonial no puede ser apartada del Contrato, existen muchos acuerdos de voluntades sobre objetos de interés jurídico, pero no podrán incluirse en el género contrato, a menos de quedar recogidos, por los principios de esa figura, y parece indudable que el contrato está constituido sobre la idea de patrimonio y sus reglas sirven para operar un movimiento de traslación en los patrimonios de las partes, esto es, algo se traslada de un patrimonio a otro, cuando este movimiento de traslación falta, falla la idea de contrato, porque sus reglas contradicen a la nueva institución. Nada impi-

de, como diría Rovelli, que la actividad normativa sea objeto de un acuerdo de voluntades o dos sujetos titulares de poder público, pero las reglas fundamentales de los contratos se lo impiden.

En conclusión, el Contrato Colectivo de Trabajo es una nueva forma de advenimiento a la vida jurídica de normas imperativas para los hombres; es una forma de creación de derecho objetivo o como se dice en el lenguaje corriente, es una fuente de Derecho Objetiva.

El proceso por lo demás, no es absolutamente nuevo; en la edad media las corporaciones creaban el derecho económico y el derecho de trabajo, eran entidades privadas, pero estaban dotadas de poder público, si por tal se entiende, las facultades de dictar normas, imperativos para los hombres.

Cuando el estado centralizó el poder y por virtud de la doctrina de la representación, se creyó investido de una potestad legislativa exclusiva, desaparecieron los entes privados que usaban poder público, pero el Siglo XIX les dio nueva vida y el problema se planteó otra vez.

El Derecho Objetivo, es un conjunto de normas que se impone a los hombres, independientemente de su voluntad y cuyas normas si no son obedecidas, se ejecutan coactivamente, por el Estado; y se preguntaría: ¿El Derecho Objetivo es únicamente las normas dictadas por el Estado o es todas las normas que aplica el Estado cualesquiera que sea su origen? La respuesta no parece dudosa, porque la diferencia de origen no produce variaciones en la naturaleza, y en los efectos de las normas.

La situación es la misma que se encuentra en la costumbre, en sus relaciones con la ley, pues son normas de igual naturaleza y de idénticos efectos.

Naturalmente que entre el Contrato Colectivo y la Ley, hay ciertas diferencias; la ley tiene un campo de aplicación más amplio, puede referirse a toda la nación; el contrato se restringe

a una o varias empresas; pero la diferencia es relativa, porque también existen leyes con un campo reducido de aplicación. Entre una ordenanza de un municipio pequeño y el contrato colectivo de una gran empresa, no existe casi diferencia y aún podría resultar en beneficio del contrato colectivo de una gran empresa, esta diferencia tiene una razón profunda. El Estado debe tutelar los intereses generales, de la colectividad y sus leyes se extenderán a algunos, a muchos o a todos, según la naturaleza del problema que se intente resolver, pero el contrato colectivo de trabajo tiene que restringirse a la empresa o empresas, en que representen un interés legítimo.

Dice Rovelli que la decisión acerca de si el contrato colectivo es una fuente autónoma del derecho objetivo, no afecta la validez de la parte central de la proposición a saber, que es una fuente del derecho objetivo.

La discusión sin embargo, no es inútil y en ella juegan conceptos esenciales de derecho colectivo del trabajo; las doctrinas estatistas, pueden preguntar si el sindicato es una realidad social reconocida, por el estado o un organismo creado por el propio Estado.

En suma, el contrato colectivo de trabajo se puede caracterizar diciendo que: es una fuente autónoma de derecho objetivo. Es la norma jurídica creada autónomamente por las organizaciones de los trabajadores y de los patrones para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas, en que representan un interés jurídicamente protegible.

El Contrato Colectivo como Fuente del Derecho

Algunos maestros españoles como Manuel Alonso García y Manuel Alonso Olea, conciben el Contrato Colectivo de Trabajo, como fuente de derecho y le dan el nombre de pacto colectivo o convenio colectivo de trabajo; a continuación expondré algunas

de sus ideas y consideraciones, con el objeto de dar a conocer que el derecho español del trabajo tiene cierta similitud con el derecho mexicano del trabajo.

El problema de la naturaleza jurídica de los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, hay que entenderlo referido a otra cuestión, que es la de las fuentes de derecho.

En este sentido, parece correcto el planteamiento de Gallort, cuando sostiene que la convención colectiva de trabajo, es la norma disciplinaria espontánea de las relaciones mantenidas por los hombres, dentro de la agrupación humana autónoma que es cada comunidad productora dotada de carácter jurídico y que ha de ser, por tanto, reconocida por el derecho positivo estatal y articulada en el sistema de fuentes de derecho de cada país.

Ya se ha dicho que fuente del derecho, es toda fuerza social con capacidad normativa creadora. El problema, por tanto, hay que recontraerlo a este momento, es decir, al de determinación de los grupos sociales son fuerzas sociales, con facultad de creación de normas jurídicas, actuando en consecuencia como tales.

El derecho es anterior al Estado, lo primero, en el orden de la realidad, es el hombre y éste nace como ser social.

Esta tendencia hacia la sociabilidad que en el hombre existe, se concreta a través de múltiples factores de aproximación; una de estas determinantes, una de estas de solidaridad, es la profesión. Ejercer idéntica profesión o trabajo, en la misma industria, crea una aproximación entre quienes la ejercen o trabajan. El grupo profesional es, pues, un núcleo de aproximaciones.

Tanto en la sociedad en general, como los distintos grupos sociales, dentro de la misma construidos, precisan de normas de conducta en el plano de su desenvolvimiento humano y en orden de regulación que, como consecuencia del ejercicio de su profesión y de la prestación del trabajo, ha de ordenar determinadas relaciones.

Esas normas pueden ser esencialmente usos sociales que devienen más tarde, normas jurídicas por la voluntad de los propios grupos, y con independencia del reconocimiento que pueda conferirles el estado, la comunidad política, en cualquiera de sus formas.

La sociedad y el derecho, anteceden al Estado; la expresión *Ubi Societas, Ubi Jus* podemos entenderla referida igualmente a la aceptación estricta de sociedad como grupo social.

El grupo social y, concretamente, el grupo profesional, crea su propio derecho, con carácter autónomo; tiene fuerza normativa creadora, y su ámbito de vigencia se extiende a todos cuantos en el espacio y en el tiempo y caen bajo la fuerza normativa del grupo. La naturaleza jurídica del contrato colectivo es la verdadera fuente del derecho del trabajo, la cual explica, por otro lado, la razón por la cual el convenio puede obligar incluso a terceros no miembros de la asociación pactante. En todo caso, el acto de extensión del Estado implicaría, un acto de puro reconocimiento, sin otra significación diferente de carácter originario, la fuerza originaria descansaría siempre en el poder normativo del grupo, cualquiera que sea la forma a través de la cual lo lleve a efecto.

El Contrato de Trabajo como Derecho Social y de Clase

Desde Aristóteles hasta nuestros días, el hombre sigue siendo animal político, como la polis es anarquía en el sentido de que los pueblos deben bastarse por sí mismos dentro de ella, ya que el ser humano no puede vivir sino en sociedad, fuera de ésta no hay derecho ni Estado, ni por lo mismo formas jurídicas específicas que regulen la conducta. El derecho es, pues, producto social y sólo puede ser formulado o reconocido por el Estado, pero de entonces a acá, la persona humana ha pasado por diversas etapas en su evolución progresiva, cuya culminación actual presenta un Estado de transacción del hombre-individuo al hombre-social.

Originalmente los derechos del hombre limitaron el poder absoluto del Estado y luego se convirtieron en garantías contra el pueblo; consiguientemente, nació el régimen de explotación del hombre por el hombre. Los derechos del hombre individuo fueron formulados por las constituciones políticas; en tanto que los derechos de éste y del hombre de nuestro tiempo, que los ignaros no entienden. Precisamente para combatir la explotación se consignaron los derechos sociales; también se ejercen contra el Estado, cuando es instrumento de la burguesía en el poder o se explota el trabajo humano. En nuestro país, un importantísimo fenómeno ocurrido a principios de siglo, que vivimos, transformó el derecho constitucional: La Revolución Mexicana de 1910. Esta Revolución tuvo un origen eminentemente político, su motivación fue esencialmente democrática: Necesidad inaplazable de que el pueblo designara libremente a sus gobernantes y derrumbar la dictadura del Gral. Porfirio Díaz, consolidada a través de más de treinta años de dominio de la ciudadanía. Pero más tarde, el movimiento revolucionario deforma los principios democráticos y proyecta reformas sociales, tal es el origen de la Constitución de 1917, que transformó el Derecho Constitucional Mexicano, al establecer los derechos sociales. (1)

Concepto de Derecho Social.—El Derecho Social, es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles; y así lo explica el maestro Trueba Urbina.

La teoría del artículo 123 de la Constitución de Querétaro, que si bien no tuvo la importancia de la Carta de Weimar, en cambio es más avanzada que ésta; lo que en su tiempo y lo sigue siendo en el presente y en el porvenir, descubre este ilustre maestro el artículo 123 en sus dos concepciones que constituyen la base y esencia de sus normas fundamentales: La protección y reivindicación de los trabajadores, como resultado de la integración del Derecho Social en el Derecho del Trabajo.

(1) Alberto Trueba Urbina.—El Nuevo Artículo 123.—Ed. Porrúa, Méx. 1969.—Pág. 202.

La justicia social del artículo 123 no es sólo la aplicación de sus Estatutos para proteger y tutelar a los trabajadores que anticuadamente se denominan "subordinados" por encima del también anticuado "justo medio aristoteluó" sino a todos los prestadores de servicios, para que obtengan la dignidad de personas, mejorándolas en sus condiciones económicas y para que alcance su redención mediante la socialización de los bienes de la producción, otorgándole por el o a la clase obrera el derecho a la revolución proletaria. La asociación profesional y la huelga general, son medios jurídicos para materializar la socialización en la vía pacífica o violentamente. (2)

B.c).—Especies de Contratos Colectivos de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo ha sido un pacto entre una comunidad y una o varias empresas. En Inglaterra, Francia y los Estados Unidos de América, no existió hasta los últimos años, sino un tipo de Contrato Colectivo. En Nueva Zelanda primero, por razón de su especialidad y organización, en Alemania, en México, en España y desde los años anteriores a la Segunda Guerra Mundial, en Francia; es posible distinguir dos figuras diversas: El Contrato Colectivo ordinario, del cual rigen en empresas determinadas; y el Contrato Ley que anteriormente era llamado contrato colectivo obligatorio, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, bien en todo el país, bien en una región económica o geográfica. (3)

Contrato Ley.—El Contrato Ley, es el grado mayor en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo, nace de éste, pero se independiza y deviene una institución con perfiles propios; su propósito es la unificación nacional de las condiciones de trabajo, para conseguir iguales y mejores beneficios a todos los trabajadores, para obtener la estabilidad de las mismas condiciones de

(2) Alberto Trueba Urbina: *Nuevo Derecho del Trabajo*.—Ed. Porrúa.—Méx. 1970. Págs. 155 y 156.

(3) Merio de la Cueva.—*Derecho Mexicano del Trabajo*.—Ed. Porrúa.—Méx. 1969. Pág. 225.

trabajo, para unir a los trabajadores de distintas empresas por interés económico, común y para evitar la concurrencia desleal entre los empresarios. (4)

El Contrato Ley anteriormente llamado por la Legislación Contrato Colectivo Obligatorio; tiene la misma tónica del Contrato Colectivo ordinario, sólo que se extiende a una zona industrial determinada de una rama industrial específica. Se requiere de un decreto del Ejecutivo Federal si se refiere a dos o más entidades federativas, del Gobernador del Estado o Territorio o del Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local, para declarar obligatorio el Contrato Colectivo.

La petición al Ejecutivo Federal o local, tiene que ser formulada por los integrantes de la mayoría de los trabajadores sindicalizados y patronos de una determinada rama industrial, o en una región determinada para que se declare por medio de un decreto que el Contrato Colectivo sea considerado como Contrato Ley.

El Contrato Ley tiene una fuerza superior al Contrato Colectivo, porque es el conjunto de éstos, elevado a una norma obligatoria Erga Omnes, extensiva no sólo a las dos terceras partes que celebran el Contrato Ley, sino a la tercera parte disidente y se aplica a todos los trabajadores que laboran a la sombra del mismo, como los contratos colectivos se extienden a todos los miembros del Sindicato y a los que prestan su servicio a la empresa, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 396 de la nueva Ley.

El Contrato Ley tiene su estructura legal en los siguientes artículos de la nueva legislación de trabajo que disponen:

Artículo 404. Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer

(4) Mario de la Cueva.—Derecho Mexicano del Trabajo.—Ed. Porrúa.—Méx. 1969. Pág. 685.

las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Artículo 405. Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

COMENTARIO: Los contratos-ley pueden referirse a industrias de jurisdicción federal o local; las solicitudes para elevar los contratos colectivos de trabajo de naturaleza local o contratos-ley, en una entidad federativa, deberán dirigirse a los gobernadores de los Estados, Territorios o Jefe del Departamento del Distrito Federal, y cuando se trate de elevar los contratos colectivos de materia federal a contratos-ley o cuando se refiera a dos o más entidades federativas, las solicitudes deberán dirigirse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. También cuando se trate de industrias de jurisdicción federal en una entidad federativa.

Artículo 406. Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

Artículo 407. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

Artículo 408. Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionarlo en el artículo 406.

Artículo 409. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a

los sindicatos de trabajadores y a los patronos que puedan resultar afectados.

COMENTARIO: Las convenciones de trabajadores y patronos, desde hace muchos años, se encargaban de formular el contrato-ley, de manera que esta práctica ha sido recogida por la nueva Ley, aprovechándose muchas experiencias sobre el particular. En estas convenciones nace el derecho autónomo de carácter colectivo.

Artículo 410. La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

Artículo 411. La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen.

La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.

Artículo 412. El contrato-ley contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurren a la convención;

II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V y VI; y

V. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 413. En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.

Artículo 414. El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existen o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

Artículo 415. Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;

II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;

III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;

IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;

V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y

VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

b) El Presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

Artículo 416. El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Artículo 417. El contrato-ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

Artículo 418. En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.

COMENTARIO: Cuando se discuta respecto a la administración del contrato-ley en alguna empresa, el conflicto deberá plantearse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, conforme a los procedimientos especiales que establecen los artículos 782 a 787.

Artículo 419. En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;

II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se requerirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Artículo 419 bis. Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

COMENTARIO: La misma tesis a que nos referimos en el co-

mentario al artículo 399 bis, es aplicable a la revisión anual de los contratos-ley, porque producirá los mismos efectos a que nos hemos referido.

Artículo 420. Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

Artículo 421. El contrato-ley terminará:

I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y

II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patronos no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

TEMA III

III.—EL INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO CAUSA LEGAL DE HUELGA

C.a).—El Contrato Colectivo de Trabajo como Factor de Equilibrio.

En el presente capítulo me propongo examinar el tema, podríamos decir de este trabajo, que consiste en estudiar los aspectos de fondo y procesales que surgen con motivo de un emplazamiento a huelga. Motivado por el incumplimiento del patrón al Contrato Colectivo de Trabajo, según la hipótesis que se desprende de la Fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Creo indispensable en primer término describir o presentar algunas ideas en torno de la institución Contrato Colectivo de Trabajo, sin pretender explorar a fondo los problemas que esta Institución contiene, nos bastaría, para los efectos de este trabajo, en que la huelga figura como personaje principal, señalar que el Contrato Colectivo de Trabajo, funciona en el campo de las relaciones de trabajo, como instrumento mediante el cual se establece en un momento determinado y para un tiempo determinado, un conjunto de condiciones de trabajo y que tiene a su favor de ser o establecer el equilibrio entre los factores de la producción.

Si genéricamente la huelga sólo se justifica como medio de alcanzar un equilibrio entre los factores citados, es obvio que la existencia de un Contrato Colectivo de Trabajo cierra el camino para una huelga por desequilibrio, puesto que éste presuntivamente existe, pero a contrario sensu, si el Contrato Colectivo no tiene un exacto cumplimiento por parte del patrón, es evidente que ese incumplimiento naciese para romper el equilibrio que el propio Contrato presenta, y por lo tanto, legalmente el incumplimiento del Contrato Colectivo es un caso típico de un desequili-

brio o una ruptura de equilibrio existente, y por lo tanto se está dentro de la naturaleza y fines que la huelga señala en su artículo 123 Constitucional, en su fracción XVIII apartado a).

Establecido que el Contrato Colectivo de Trabajo es un instrumento equilibrador, es necesario sin embargo, examinar un poco su alcance y su contenido

En cuanto a lo primero, por disposición de la propia Ley, el Contrato Colectivo de Trabajo, se convierte en una Ley especial o particular dentro de la empresa.

Las disposiciones del Contrato Colectivo y particularmente las referentes a las condiciones de trabajo, han de tener aplicación sobre todos los trabajadores que integran el conjunto, independientemente de que pertenezcan a otros Sindicatos que sean terceros en la relación empresa y sindicatos titular del propio contrato, o bien, trabajadores no sindicalizados, trabajadores que la propia Ley les da el nombre de "Libres".

Por lo tanto, el Contrato Colectivo de Trabajo funciona como una norma especializada para regir las relaciones de trabajo dentro de la empresa, tomada en su totalidad, sin que pueda excluirse a ninguno de quienes dentro de la empresa tengan la calidad de trabajadores.

Por otra parte el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo es siempre **COMPLEJO**; el conjunto que forman sus cláusulas, sus disposiciones, forman siempre una materia compleja para lo cual es necesario establecer o introducir un principio de clasificación.

El Artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, señala cuál deberá ser el contenido mínimo de todo Contrato Colectivo de Trabajo. Tanto de las disposiciones de este artículo, como de la experiencia habida en materia de contratación colectiva de trabajo en nuestro país, puede llegarse a un intento de clasificación de la manera siguiente:

1.—El Contrato Colectivo de Trabajo, básicamente ha de contener las cláusulas que señalen las condiciones mismas y mínimas de trabajo, que deben imperar, entre las cuales de manera principal, la Ley señala el monto de los salarios en los tabuladores de sueldo, y en general, todo lo referente a la remuneración del trabajo, independientemente del nombre que pueda dársele.

Igualmente el Contrato Colectivo de Trabajo, ha de contener las cláusulas relativas a la duración de las jornadas, el establecimiento de los días de descanso, la regulación de los períodos vacacionales; y de manera general, las condiciones de prestación de servicio que corren a cargo de todos y cada uno de los trabajadores.

De tal manera, que puede decirse que el Contrato Individual de Trabajo queda automáticamente enriquecido, o formado por las cláusulas del propio Contrato Colectivo.

Cuando existe la contratación colectiva, la celebración del Contrato Individual no produce otro efecto más que de el enrolamiento o ingreso del trabajador a la empresa; pero las condiciones de este Contrato Individual no pueden ser otras que las del Contrato Colectivo que está en vigor.

Esto no significa que la existencia del Contrato Colectivo hagan desaparecer las relaciones individuales de trabajo, lo que ocurre que estas últimas quedan reguladas en forma de automática y global por las disposiciones que se enuncian en el propio Contrato Colectivo de Trabajo.

Este conjunto de disposiciones que repercuten en forma directa y personal, en la esfera individual de cada uno de los trabajadores, es designado comúnmente por la Doctrina, como la parte normativa del Contrato Colectivo de Trabajo.

2.—Junto con la parte "Normativa" que forma la substancia básica del Contrato Colectivo, es evidente que la existencia, vida y desarrollo del mismo; suponen un conjunto de cláusulas que rigen las relaciones entre, por una parte, el patrón que es el signatario del contrato y el Sindicato que lo ha pactado, este último, en su carácter de personal moral.

Dentro de esta parte del Contrato Colectivo de Trabajo, ofrece también, amplias posibilidades y un rico contenido de cláusulas, entre las cuales de manera principal, suelen destacarse las llamadas "Cláusulas de Preferencia en favor del Sindicato", para los efectos de contratación de nuevo personal en una forma muy exclusiva; también la llaman "Cláusula de Exclusión de Ingreso".

Y también las cláusulas mediante las cuales el Sindicato, puede excluir del trabajo; y el patrón, se obliga a hacerlo así, respecto de trabajadores a quienes por disposiciones que rigen en los Estatutos del Sindicato, y que son expulsados de el mismo y sancionados con la pérdida de la fuente de sus ingresos o sea su trabajo. (Artículo 53 Fracción I y 371 Fracción VII de la Ley Federal del Trabajo).

Igualmente, dentro de esta parte pueden presentarse una serie de relaciones de diversa índole entre patrón o sindicato, como los descuentos de salario de trabajadores para el pago de una cuota sindical y las prerrogativas que el propio sindicato obtenga del patrón, de cualquier índole, como prestaciones económicas y derecho de intervenir en el manejo de algunas otras prestaciones establecidas en favor de los trabajadores en forma colectiva.

Este conjunto de cláusulas de relación Patrón-Sindicato, en forma directa la Doctrina se inclina en llamarlo el "Elemento Obligatorio" del propio instrumento.

3.—Otro conjunto de cláusulas necesarias dentro del propio contrato son las relativas a la duración del contrato; término para su revisión; la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada; las empresas o establecimientos que abarque; y naturalmente lo relativo a los nombres o domicilios de los contratantes, cláusulas que están previstas por las Fracciones I y III del artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo.

La Doctrina, particularmente la establecida en nosotros por

el Dr. de la Cueva, del Contrato Colectivo, la llama "LA ENVOL-TURA DEL CONTRATO".

4.—Finalmente, además de todas las cláusulas que podrían clasificarse en los tres apartados anteriores, pueden figurar muchas otras que podrían tener una importancia o duración transitoria, y que propiamente formarían un complemento del propio contrato. Al igual que todos los Artículos mencionados en la Ley y que se les llama Transitorios y que forman parte de ella misma.

C.b).—El Contrato Colectivo de Trabajo, su alcance y su contenido. Art. 393.

Frente al contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, surgen ahora el problema de determinar qué tipo de violaciones a este Contrato Colectivo, configuran la hipótesis legal de procedencia de Huelga por tal motivo. Esto es, cualquier incumplimiento de un Contrato Colectivo, ¿sería causa legal para fundar una petición con emplazamiento a huelga y que ésta prosperase? o por el contrario, ¿sólo cierto tipo de violaciones podrían surtir la hipótesis a que la Ley se refiere?

Se recordará que, en primer término, al hablar de conflicto de trabajo en general, se estableció una clasificación entre conflictos individuales y conflictos colectivos. Pues bien, una primera respuesta al problema planteado consiste en afirmar, que indudablemente la violación al Contrato Colectivo de Trabajo, para ser causal de huelga, necesariamente implica el surgimiento de un conflicto colectivo. Esto es la violación o presunta violación, debe ser materia de un conflicto colectivo de trabajo, en cuanto que dicho conflicto afecte o involucre en forma colectiva a los trabajadores, o en general al "Interés General".

Establecido este primer principio; de que la violación de un Contrato Colectivo para dar origen legítimo a una huelga, debe ser una violación que provoque un desequilibrio y este des-

equilibrio, no es otra cosa sino "La Afectación al Interés Colectivo".

Puede pensarse que esta violación a los intereses colectivos, puede darse en todos o sólo en algunos de los campos reseñados en el párrafo anterior.

En general, puede decirse que la violación o incumplimiento de cláusulas pueden afectar dicho interés colectivo, sea que la violación o incumplimiento se produzca respecto de la "parte normativa, de la parte obligatoria o de la Envoltura".

En efecto, a manera de ejemplo, un incumplimiento patronal respecto de las condiciones de trabajo (salarios, jornadas vacaciones, descansos) que afecte, bien a la totalidad, bien a un sector de la mano de obra utilizada, evidentemente, rompe el necesario equilibrio. Se está en presencia de una afectación de intereses colectivos.

Lo mismo sucede cuando, respecto de la mano obligatoria, el patrón se muestra renuente a acatar disposiciones que el Sindicato produzca en uso de las facultades o derechos que el Contrato Colectivo de Trabajo le confiere.

El patrón, violando la cláusula respectiva contrata libremente al personal, sin la intervención del Sindicato, o bien, se niega a aplicar una cláusula de exclusión que satisface los requisitos de Ley. O se niega a proporcionar el patrón al Sindicato, elementos, prestaciones, aportaciones que han sido pactadas, falta de cumplimiento que acarrea un desequilibrio en la relación.

El mismo criterio debe prevalecer respecto del elemento envoltura; esto es, el incumplimiento puede surgir por la no aplicación del contrato a establecimientos que están incluidos dentro de la Orbita del Contrato, o pretender el patrón excluir sectores de trabajadores, en la aplicación del mismo.

De todo lo anterior, puede afirmarse que el incumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, por parte del patrón, o la

violación de su cláusula, que por este solo hecho configura una afectación de intereses colectivos, está generando un conflicto que es base para que la huelga legítimamente pueda hacerse como procedimiento de solución.

Un aspecto importante de la cuestión planteada es que la naturaleza del conflicto suscitado por los incumplimientos a que se ha hecho referencia, tienen siempre una naturaleza jurídica. Esto es, un conflicto que motiva la huelga, en esta hipótesis, es siempre un conflicto jurídico y no un conflicto de naturaleza económica.

Se advierte claramente, que el conflicto en estos casos consiste, EN UN INCUMPLIMIENTO DE UNA NORMA PREESTABLECIDA. LA NORMA EXISTE, EL CONFLICTO SURGE POR SU VIOLACION. O bien, a causa de una INTERPRETACION DISCREPANTE ENTRE LAS PARTES SOBRE LA NORMA CONTRACTUAL.

En uno u otro caso, la solución del conflicto no puede ser otra que el "CUMPLIMIENTO LISO Y LLANO DE LA OBLIGACION PACTADA" con el contenido y alcance de la propia norma o de su correcta interpretación.

Esta situación es, por lo tanto, totalmente distinta de la situación que prevalece en los conflictos de orden económico, en los cuales, según se ha dicho ya, el conflicto en cuestión radica en la creación, en la modificación, en la formación o en la extinción de las relaciones de trabajo y su contenido; se advierte por lo tanto, que en nuestra legislación en materia de huelga y conflictos que la originan, admite dos situaciones o hipótesis diversas.

En primer término, existen huelgas motivadas por conflictos de orden o naturaleza económica, a la vez que también se da el caso de huelga, cuyo conflicto generador tiene una naturaleza jurídica.

Si examinamos el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, nos encontramos con lo siguiente como resultado:

La Fracción I, que es una declaración acorde con el respectivo Texto Constitucional, engloba a todo tipo de conflictos como generadores para el ejercicio del Derecho de Huelga.

Las Fracciones II y III, se refieren con claridad a conflictos de tipo económico.

Las Fracciones IV y V, por su parte se refieren a los conflictos de orden jurídico, particularmente la Fracción IV que dice: "Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado", es la hipótesis que estamos examinando.

Por su parte la Fracción IV, del precepto invocado, introduce un nuevo modelo en nuestra Ley en materia de huelga, al establecer como objeto de la misma, el incumplimiento de las disposiciones a cargo del patrón, se trata de un conflicto de trabajo de tipo colectivo de naturaleza jurídica, pero que no involucra un incumplimiento de obligaciones contractuales, razón por la que queda fuera del tipo y la cual el presente trabajo no llega a examinarlo.

C.c.).—Análisis de la Fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Planteado ante la Junta el problema de emplazamientos de huelga por incumplimiento de las obligaciones patronales consignadas en un Contrato Colectivo de Trabajo, se presentan varios problemas que no tienen una solución expresa en el texto de la Ley.

1).—En primer término debe observar que un emplazamiento por tal motivo sólo puede ser hecho por el Sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, pues sólo a éste le pertenece la titularidad de la acción colectiva que es una facultad que le otorga el artículo 374 en su Fracción III de la mencionada Ley.

2).—El patrón emplazado a huelga puede considerar que no existe el incumplimiento o violaciones del Contrato Colectivo que esgrimen los trabajadores emplazantes; por lo que, se plantea el problema de si puede excepcionarse controvirtiendo los hechos para negar dicho incumplimiento y aportar las pruebas conducentes a tal fin.

Frente a este problema cabe decir según se ha expresado antes, que efectivamente si el Contrato Colectivo se ha violado y hace violación afectando los intereses colectivos, o en general, el interés profesional se está en presencia de un desequilibrio entre los factores de la producción y, por lo tanto, se justifica constitucionalmente la procedencia de la huelga.

En cambio si el incumplimiento o violación no existen, no habrá habido la ruptura del equilibrio, y en consecuencia, la huelga en cuestión no satisface el objetivo de las fracciones I y IV del artículo 450 de la Ley y, por ende, se está en la hipótesis de la inexistencia legal de la huelga, de conformidad con lo establecido por el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo.

A este respecto, cabe decir que pueden surgir varias tesis para resolver la cuestión propuesta.

Una de ellas consistiría en afirmar que una vez planteada la huelga por incumplimiento del Contrato Colectivo, no puede terminar sino mediante la resolución de alguna de las hipótesis señaladas por el artículo 469, y que la Junta no puede, a petición de particular examinar el problema de fondo y resolver la controversia.

Una segunda tesis, colocado en terreno diametralmente opuesto a la anterior, sería la de afirmar que la Junta puede examinar y resolver sobre la controversia planteada, recibir, desahogar, calificar las pruebas aportadas y hacer la declaratoria correspondiente, antes que la huelga estalle, como resultado de las audiencias que se celebren durante el período de la pre-huelga.

De antemano se rechaza esta idea que no sólo carece de fundamento legal sino que es contraria al texto expreso de la Ley.

En primer término, porque el papel de la Junta, en las audiencias durante la pre-huelga, según se ha dicho antes, es puramente conciliatorio y no tiene carácter arbitral.

A mayor abundamiento, el artículo 456 prohíbe a la Junta hacer declaración alguna, durante el período de pre-huelga, en lo que prejuzga sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación del movimiento huelguístico.

Una tercera posición frente al problema; consistiría en afirmar que la Junta de Conciliación y Arbitraje puede decidir, en el procedimiento de calificación de la huelga, sobre si está probado o no el incumplimiento o violaciones señaladas por los emplazantes, o bien si el patrón emplazado acredita el no haber incurrido en el incumplimiento que se le reclama.

Esta tesis tiene su apoyo en los siguientes argumentos, desprendidos del texto de la Ley misma.

En primer término, asiste al patrón el derecho de solicitar la "INEXISTENCIA DE LA HUELGA", de conformidad con el artículo 460 de la Ley de Trabajo.

La Junta está obligada a examinar el punto a que se refiere la fracción II del artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, si la huelga planteada tiene por objeto lograr, en el caso concreto, el incumplimiento de disposiciones contractuales que han sido violadas.

Es evidente que si tal situación existe, se está ante el caso del desequilibrio entre los factores de la producción.

Pero también, es igualmente cierto que si el incumplimiento no existe, tampoco existe el desequilibrio y, por lo tanto, no surten los requisitos de las fracciones I y IV del artículo 450 y, resulta plenamente justificada la inexistencia. Por su parte, el

artículo 461 faculta a las partes en conflicto y a la Junta misma, para que las primeras aporten todas y cada una de las pruebas que justifiquen la procedencia de la misma, y a la Junta la "facultad de valorarlas y decidir lo que corresponda".

En otras palabras, pensemos que si es posible legalmente que dentro del procedimiento de calificación puedan las partes argumentar y probar lo que a sus intereses legítimos convenga, estando la Junta facultada para emitir, en este caso, la declaratoria indicada.

TEMA IV

IV.—SOLUCION AL CONFLICTO DE HUELGA

D.a).—Evolución del esquema jurídico de la huelga.

Es menester cómo ha evolucionado la huelga misma, y en qué medida el Derecho contemporáneo precisa que la huelga se ha venido delineando como "INSTITUCION JURIDICA", hasta llegar en la legislación actual a revestir las características importantes que tiene como un medio para alcanzar la solución de algunos conflictos de trabajo.

Es evidente, que los grandes conflictos de trabajo, no nacieron en el mundo, sino como consecuencia del fenómeno llamado "REVOLUCION INDUSTRIAL". Esto es, por la aplicación de técnicas ya evolucionadas que proponen aparatos, máquinas, fábricas y capitales.

La Revolución Industrial, fenómeno que se presenta en algunos países Europeos, desde fines del siglo XVIII y que corre por todo el XIX, convierte a todos los países (en que el fenómeno opera), en "PAISES INDUSTRIALIZADOS".

El mundo de los "Conflictos de Trabajo", es el mundo de la "Sociedad Industrial", y no es, sino cuando una sociedad se hace auténticamente industrial, cuando empiezan a aparecer éstos fenómenos sociales.

Lo cual se explica porque la economía, antiguamente de tipo agrícola o artesanal, se desplaza hacia la producción fabril en gran escala, que supone la "FABRICA" y una "GRAN CONCENTRACION DE PERSONAS O MANO DE OBRA".

Ahora bien, las condiciones miserables a que "la mano de obra", está sometida, particularmente por falta de una legislación protectora, determinaron una inconformidad, la rebeldía en con-

tra de la explotación de que fue víctima, la clase trabajadora de las primeras etapas de la Revolución Industrial; y esa rebeldía, se manifiesta de manera concreta y casi única en la "HUELGA", que en un principio no es sino "UNA CONCENTRACION PARA DEJAR DE TRABAJAR" e impedir el acceso a la fábrica de otros trabajadores.

El trabajador, —ciertemente— en ejercicio de su libertad de trabajo, puede abstenerse de trabajar, pero cuando el paro laboral obedece a una concentración con peticiones de mejora, en las condiciones de trabajo, y además, se impide el acceso a otros nuevos trabajadores, se considera como un delito en contra de la economía, en contra de la propiedad y en contra del Estado mismo, porque la situación de huelga es considerada como subversiva en contra del Estado y el orden social vigente.

La evolución del Derecho del Trabajo, con todas sus instituciones, hace posible que el "FENOMENO HUELGA", como una mera situación de hecho al principio, llegue a alcanzar el rango de una "INSTITUCION LEGITIMADA POR LA LEY".

Esto acontece durante un largo periodo, en que particularmente el objetivo se alcanza por la propia lucha de los trabajadores organizados.

Así, el derecho de huelga corre una suerte paralela a la del propio movimiento o deseo de sindicalización por parte de los trabajadores, en otras palabras, si en principio en la época de los inicios de la Revolución Industrial, está prohibido el "SINDICATO" y está prohibida obviamente "LA HUELGA" si ambas instituciones son conductas ilícitas; y sancionadas por el Derecho Penal, llegan ambas a adquirir el rango de instituciones reconocidas por el Derecho.

El camino seguido para llegar a esta meta es un camino difícil, azaroso, lleno de luchas, persecuciones; pero sin embargo, se abre paso, finalmente la idea misma de justicia que ambas instituciones contienen.

En primer lugar, el respeto al Derecho de Asociación, llegó a hacerse patente porque este es un derecho consubstancial a las personas en general, y a los trabajadores en particular como un instrumento de lucha legítima por el mejoramiento y defensa de sus propios intereses.

Lo mismo en cuanto a la huelga, porque así como dentro de un medio de economía competitiva, los productores o empresarios, tienen el derecho de buscar el lucro, como resultado de su empresa, y marcar los precios de los artículos que manufacturan los que pueden ser determinados por un mercado, así también asistiría a los trabajadores, el derecho de querer fijar el precio de su propio trabajo; de acuerdo también con las condiciones que el propio mercado pueda establecer o determinar.

El intento de los trabajadores de constituir Sindicatos, que inicialmente estuvo prohibido y penado por las disposiciones de las legislaciones punitivas; es posteriormente aceptado mediante un sistema de mera tolerancia, en otras palabras, no desaparecen las normas de prohibición y de penas en las leyes, pero el Estado se abstiene de aplicarlas, lo cual permite un gran movimiento de asociación de los trabajadores.

Finalmente, las legislaciones Europeas de fines del siglo XIX, empiezan a introducir las disposiciones necesarias para el reconocimiento total y absoluto del "Derecho de Asociación Profesional" (de formar sindicatos entre otras cosas), que está consignado en documentos jurídicos de alcance internacional como por ejemplo: "El Tratado de Versalles, la Constitución de la Sociedad de las Naciones en 1919, la formación de Organización Internacional de Trabajo; y más tarde, todavía, en documentos como la "DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE DE 1948 y LA CARTA INTERAMERICANA DE GARANTIAS SOCIALES DE BOGOTA, COLOMBIA DE 1948".

Siguiendo esta evolución, también la institución huelga, sufre el mismo camino objeto de persecuciones en un principio de tolerancia, después llega a adquirir, junto con el Derecho de

Asociación, el rango de "GARANTIA CONSTITUCIONAL" y también con pleno reconocimiento del Derecho Positivo.

No debe olvidarse, que junto con el Derecho de Asociación y el Derecho de Huelga, aparecen los instrumentos de Derecho del Trabajo idóneos para el ejercicio del derecho de huelga, y para la Asociación Sindical; y sobre todo, para regular (en forma autónoma), las relaciones colectiva del trabajo, como lo es "EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO".

De tal manera que en la Historia las tres instituciones guardan una estrecha relación y un desenvolvimiento paralelo.

Es pues evidente, que hay "Un conjunto de Instituciones de Derecho Colectivo", que evolucionan juntas, se relacionan juntas y así juntas, necesariamente tienen que convivir, porque unas se explican a las otras y se complementan para alcanzar su fin.

El primer paso es el Derecho de Asociación Profesional, el segundo, que los trabajadores asociados busquen la mejoría de condiciones de trabajo a través de instrumentos jurídicos, tales como el Contrato Colectivo de Trabajo y para darle plena vigencia y efectividad se cuenta con un instrumento como es la huelga.

Precisado así este campo de evolución histórico, debe decirse que por lo que a México respecta, éstos Derechos alcanzan su pleno reconocimiento en el año de 1917 en el artículo 123 de la Constitución.

La fracción XVI del texto original, establece con absoluta claridad el reconocimiento del Derecho de Asociación Profesional al decir: "Tanto los obreros como las empresas, tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales", etc.

Por su parte, las fracciones XVII y XVIII, mencionan al Derecho de Huelga, en la primera de ellas, se establece que "Las

huelgas serán un derecho de los trabajadores", y la fracción XVIII, precisa de manera definitiva cuál es la función que la huelga tiene, que no es otra cosa "que lograr un equilibrio entre el capital y el trabajo; una armonía entre los factores de la producción", y es obvio, que dicho equilibrio y dicha armonía, no pueden concebirse sin el instrumento idóneo como lo es el "Contrato Colectivo".

La reglamentación del artículo 123, en materia de huelga, se hizo en los primeros tiempos, a partir de 1917, por las legislaturas de los Estados, hasta que la reforma Constitucional de 1929 y de la Federalización de las Leyes de Trabajo y de la facultad que el Congreso de la Unión tienen en forma exclusiva, para reglamentar las bases del artículo 123, aparece la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reglamentó el Derecho de Huelga de una manera que todavía ha sido conservada en lo básico y en lo esencial por la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En 1931, el Legislador estimó que la huelga era el derecho de las mayorías obreras; ciertamente un derecho colectivo, un derecho cuyo titular son los trabajadores; pero que éstos trabajadores, por ser titulares del derecho de huelga, debía "constituir una mayoría".

Posteriormente, la propia Ley de 1931, fue modificada para afirmar que esta coalición mayoritaria de trabajadores, titular del derecho de huelga, podía ser un Sindicato obrero, concebido éste, precisamente como, "una coalición permanente de trabajadores", según se desprende del artículo 123 de la Constitución.

Independientemente de lo anterior, si el Titular del Derecho de Huelga son los trabajadores que forman mayoría coaligada (la coalición mayoritaria de los trabajadores), la Ley señaló dos puntos de extraordinaria importancia para el ejercicio del derecho de huelga.

El primero fue en relación a la cuestiones de forma que tienen que ser cubiertas para un movimiento de huelga, llegue a ser respetado por el derecho y adquirir "entidad jurídica".

El carácter de un acto jurídico regulado y protegido por el derecho de otra parte también precisó las causas concretas que de acuerdo con la propia ley podrían ser materia para declarar una huelga. Estos últimos requisitos, la Doctrina los calificó como "requisitos de fondo".

En cuanto a los "requisitos de fondo", substancialmente no son otros sino los de hacer, intervenir, al órgano jurisdiccional (Junta de Conciliación y Arbitraje) como "un instrumento notificador" del propósito de huelga, y darle oportunidad a la Junta para "una intervención conciliatoria". Como darle las facultades, a esta última, para hacer la calificación de la huelga, bien de ilícita o inexistente, en los casos en que la propia Ley así lo establece.

En cuanto a los "requisitos de fondo", dejó claramente sentada la Ley del 31, que la huelga solamente tenía por objeto, en primer término y de manera genérica, obtener el equilibrio entre los factores de producción.

Supone, por lo tanto, este precepto que "NO PUEDE HABER HUELGA SI NO EXISTE DESEQUILIBRIO AL CUAL LA HUELGA TENGA QUE REMEDIAR".

En el propio precepto (artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo de 1931), establece también, y a manera de casos concretos, en que éste desequilibrio existe y que por lo tanto da motivo legal para un emplazamiento de huelga.

El propio artículo, después de sentar un panorama general de que la huelga es procedimiento para lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción, agrega como caso concreto de desequilibrio "el intento de los trabajadores para obtener la firma o el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo".

Agrega finalmente, el aspecto de la huelga por solidaridad, cuyo estudio se elimina del presente trabajo por no tener relación con el tema que ha planteado.

En tales condiciones, la Ley Federal del Trabajo de 1970, siguiendo esa pauta, establece lo siguiente, en su artículo 450, que dice: "La huelga deberá tener por objeto:

- 1.—Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- 2.—Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar su período de vigencia.
- 3.—Obtener del mismo modo el Contrato Ley, del patrón o patrones y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.
- 4.—Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiere sido violado.
- 5.—Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y
- 6.—Apoyar una huelga que tenga por algunos de los enumerados en las fracciones anteriores".

De todo lo anterior, se desprende: LA PERMANENCIA DE ESA VINCULACION ENTRE LA HUELGA Y EL CONFLICTO DE TRABAJO.

En la primera fracción, al hablar de que la huelga tiene por objeto "establecer el equilibrio", supone necesariamente que el conflicto existe, y el conflicto radica en la existencia de un desequilibrio.

En el segundo caso, la firma del Contrato Colectivo, implica que si los trabajadores van a la huelga, es por la negativa del patrón a la firma de un determinado Contrato Colectivo; y la negativa del patrón frente a la pretensión de los trabajadores constituye un conflicto que la huelga trata de solucionar.

Lo mismo en el caso del "incumplimiento del Contrato Colectivo celebrado", pues es evidente que si el equilibrio se alcanza mediante el Contrato Colectivo (mediante la firma del Contrato), ese equilibrio existe en tanto se cumpla; porque si hay incumplimiento de contrato por parte del patrón, obviamente se produce un desequilibrio.

Análogo a la firma del Contrato Colectivo es la REVISION que supone un Contrato Colectivo pre-existente, que de acuerdo con el mecanismo fijado por la Ley, es revisable cada dos años a petición de las partes; que los trabajadores han pedido una revisión, lo cual, a su vez, significa modificación de clausulado y que hay una negativa total o parcial del patrón, frente a esa pretensión, surge, el conflicto y la huelga como apoyo del mismo.

D.b.).—La Huelga y su solución.

Es importante determinar respecto del campo de los conflictos, y ante la afirmación de que la huelga es instrumento de solución, preguntarse ¿cómo opera la solución del conflicto respecto del cual se ha planteado una huelga?

La Ley reconoce diversas hipótesis:

Estallada la huelga, ésta puede terminar:

1).—Las partes llegan a un "convenio". Este convenio no puede ser otra cosa sino UN CONVENIO QUE DE FIN AL CONFLICTO PLANTEADO Y LO RESUELVA.

O sea, para que la huelga termine hay que resolver el conflicto, y una vez resuelto, la huelga ha quedado sin efecto.

2).—La huelga termina "por el fallo" de una persona, de un grupo de personas, de un Tribunal (incluso que puede ser la propia Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando las partes han convenido en someter el conflicto a la decisión de este órgano o persona), algo similar a un "compromiso en árbitros" del Derecho Civil, es decir, un convenio entre las partes para dejar la solución del conflicto en un tercero.

3.—La huelga puede terminar por una solución de la "Junta de Conciliación y Arbitraje", cuando los trabajadores huelguistas piden a la Junta resuelva el conflicto que da origen a la huelga.

Solución ésta de la Ley que no admite la petición de la parte patronal. Es una facultad exclusiva de los trabajadores someter sus diferencias, someter el conflicto que ha dado origen a la huelga, a la decisión de una Junta.

Lo cual significa que la Junta de Conciliación y Arbitraje, frente al conflicto que está envuelto por la Institución huelga, no puede jamás intervenir en cuanto al fondo, o sea a la solución misma del conflicto, sino en caso de excepción, sea que ambas partes la nombren como árbitro mediante un convenio al respecto, o que los trabajadores sometan libremente el conflicto a la decisión de ésta.

De lo contrario, la Junta no puede pronunciar ninguna resolución de fondo al respecto.

Lo anterior define claramente que en nuestro Derecho, los conflictos de trabajo planteados como movimiento de huelga, "no pueden ser arbitrados".

El uso del árbitro estatal para la solución de la huelga, se llama "Arbitraje Obligatorio", situación que se da en algunos países pero que en el nuestro no es admisible.

En otras palabras, el arbitraje del conflicto por parte de la Junta, en el que necesariamente es preciso decidir el fondo

de la controversia, es una facultad que solamente puede ser ejercitada a voluntad de las partes en litigio, mediante el convenio respectivo, o bien por la libre determinación de los huelguistas que así lo soliciten ante el Tribunal Laboral. En este último caso el arbitraje resulta potestativo para los trabajadores emplazantes y obligatorio para la parte patronal que debe acatar el Laudo o resolución que pronuncie la Autoridad competente.

La experiencia que en México se ha tenido es que las huelgas estalladas generalmente lleguen a una solución mediante un convenio entre las partes, o bien que lo hagan de "mutuo propio", o bien auxiliadas, por una intervención de autoridades de trabajo de tipo administrativo y no jurisdiccional, o sea la exitativa de un órgano del estado, de tipo administrativo, (en Materia Federal, la Secretaría del Trabajo), para buscar y ayudar a las partes a encontrar la fórmula que pueda resolver el conflicto que dio origen a la huelga.

D.c.).—Facultades de la Junta de Conciliación y Arbitraje en Materia de calificación.

En la calificación de la huelga, nuestra legislación establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden y deben calificar el movimiento de huelga.

Una síntesis de los preceptos relativos a esta materia nos lleva a afirmar que nuestro sistema legal descansa sobre los principios siguientes:

a) La Calificación de la huelga, por parte de la Junta, solo puede hacerse una vez que la huelga ha estallado y nunca antes de ese movimiento. Así, lo confirme la disposición del artículo 456 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

"La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a

una Audiencia de Conciliación, en la que procurará averirlas, sin hacer declaración que prejuzgue la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga”.

Cabe decir que este artículo se refiere a la intervención de la Junta conciliatoria entre las partes, en las audiencias que deben celebrarse precisamente antes de que la huelga llegue a estallar.

Por su parte, el artículo 460 establece que los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o aún terceros interesados, pueden solicitar de la Junta las declaraciones que califique la huelga, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo.

b) La calificación de la huelga sólo puede hacerse a petición de parte legitimada y nunca de oficio. Existe un término para hacer la solicitud y si ésta no se hace dentro del mismo, precluye el derecho respectivo y el movimiento huelguístico tiene en su favor la presunción “Jures et de Jure”, que es existente para todos los efectos legales.

c) La calificación de la huelga resuelve si ésta es existente, y como tal, puede producir todos sus efectos legales, o bien, si es ilícita, cuya consecuencia es la “terminación de las relaciones de trabajo” de los huelguistas.

Respecto de lo primero, la inexistencia deriva de que la huelga, de acuerdo con el artículo 459, se realiza por una minoría de trabajadores, y no tenga por objeto alguno de los establecidos por el artículo 450, o no se hayan cumplido los requisitos de forma a que se refiere el artículo 452.

En cuanto a la “declaratoria de ilicitud”, ésta sólo puede producirse si la mayoría obrera ejecuta además de coacción o violencia en contra de los bienes del patrón o de las personas, o cuando en caso de guerra, los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependen del Gobierno, según lo establece el artículo 445.

d) El artículo 461 de la Ley, marca el procedimiento que debe seguirse para la actuación de las partes y de la Junta.

Se trata de un procedimiento seguido a manera de juicio en el que los interesados deben ser oídos, cumpliendo la "Garantía de Audiencia", en la cual se pueden ofrecer y recibir las pruebas que deben referirse a las causas de inexistencia que hayan sido invocadas. La Junta está obligada a hacer la "declaratoria" correspondiente con los efectos que ya han sido señalados.

V.—CONCLUSIONES

Los conflictos "Obrero-Patronales", son substanciales al régimen capitalista de producción y representan una manifestación de la lucha de clases.

Los conflictos de trabajo, pueden afectar la esfera individual del trabajo a un grupo de trabajadores o bien producir la afectación del interés general, colectivo, profesional o de clases.

El contenido de los conflictos colectivos se refieren a la concertación, modificación o extinción de las relaciones colectivas, tienen una naturaleza económica o bien, el conflicto se suscita por la discrepancia entre las partes en conflicto por la aplicación o incumplimiento de las normas de trabajo establecidas en los Contratos o en la misma ley o simplemente por la interpretación de dichas normas. Estos conflictos tienen una naturaleza jurídica por excelencia.

La fuerza emanada de los Contratos Colectivos de Trabajo, cada día se hace más patente, de ahí su importancia en la consagración de sus postulados y la regulación del derecho del trabajo.

Los empleadores del trabajo o detentadores del poder económico, por tener los factores de la producción, tienen una fuerza desigual con la clase obrera y ésta necesita unir sus fuerzas para estar en igualdad de fuerzas frente al empleador y conseguir así el equilibrio entre los factores de la producción.

Para la solución de los conflictos de Trabajo, se admiten algunos procedimientos como la autocomposición que no es sino la negociación o convenio que armonicen los intereses que

puede realizarse en cualquier momento de la vida de las relaciones de trabajo, ya sea para evitar el surgimiento del conflicto o para darle solución al que ya ha aparecido; otro camino de la huelga, como facultad de las mayorías obreras, suspensión de labores como instrumento de presión sobre el empleador para obligarlo a aceptar la solución de los conflictos yacentes.

Por conciliación entre los obreros y el capital ante la Junta respectiva, la huelga sólo puede ser empleada para la solución de conflictos colectivos, tanto los de naturaleza jurídica como los de naturaleza económica, si en ellos está involucrada el propósito de obtener el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía del capital y el trabajo.

Si bien es cierto, que el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre un Sindicato y el patrón, constituye la fórmula legal del equilibrio entre los factores de la producción, durante el periodo de su vigencia, también lo es que dicho equilibrio subsiste condicionado al cumplimiento de las obligaciones, que el propio contrato establece a cargo del patrón, de tal manera que si éste no cumple con tales obligaciones, el desequilibrio se produce y en consecuencia se está ante un legítimo objeto de huelga, según lo dispone la fracción XVII del artículo 123 Apartado A de la Constitución y el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

La intervención que tiene la Junta de Conciliación y Arbitraje, en materia de huelga, es vigilar que se cumplan los requisitos legales relativos al emplazamiento de huelga, a su debida notificación y a citar a las partes para audiencias conciliatorias.

El auto arbitral cuando se allane el patrón a las peticiones de los trabajadores, mediante un convenio entre las partes, es decir que una tercera entidad que las partes designen para dirimir sus controversias.

En el caso de huelga por incumplimiento del Contrato Co-

lectivo de Trabajo, es posible admitir la calificación de inexistencia por parte de la Junta.

La huelga es el instrumento más prominente para hacer cumplir el derecho colectivo de trabajo, ya que es su garantía más dinámica, es la garantía de las condiciones generales de trabajo y es la esperanza de los obreros que sufren las arbitrariedades de los empleadores, por ello es tan importante que se regule con justicia y equidad.

Hoy en este Siglo XX, la huelga la vemos como una institución jurídica protegida y regulada por las leyes, pero aún muchos grandes intereses, hacen que ella no se pueda desenvolver como debiera.

El porvenir de los contratos colectivos de trabajo, se ha de ver de acuerdo a como se canalizan sus responsabilidades, que deben ser siempre acordes a la mayoría obrera, a través de las organizaciones sindicales y estas, a su vez, en sus líderes, que deben ser auténticos representantes de las mayorías obreras.

VI.—BIBLIOGRAFIA

ASTOM. T. S.

LA RESOLUCION INDUSTRIAL.

MARIO DE LA CUEVA:

DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

NICETO ALCALA ZAMORA:

PROCESO AUTOCOMPOSICION Y AUTODEFENSA.

PAUL PIC:

TRATADO DE LEGISLACION Y NUEVO DERECHO LABORAL.

ALBERTO TRUEBA URBINA:

NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. EVOLUCION DE
LA HUELGA.

NICOLAS PIZARRO SUAREZ:

LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO.

BALTAZAR CAVAZOS FLORES:

MANUAL DE APLICACION E INTERPRETACION DE
LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.