



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

EL PARO LICITO FRENTE A LA ANTICONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 427 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a :

José Gabriel Rosas Ramírez

Director del Seminario  
Dr. Alberto Trueba Urbina

Asesor  
Lic. José Florentino Miranda H.



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 MIS PADRES:

VIRGINIA RAMIREZ DE ROSAS  
MARTIN ROSAS VAZQUEZ.

Que con desinteresado amor, desvelo y  
cariño han guiado no sólo al hijo sino  
también y en un plano único y relevante  
al futuro profesionista.

Que con abnegación y sacrificio pren--  
dieron en mí la antorcha de la fé y de  
la esperanza.

A ellos con cariño y admiración

A MIS HERMANOS: ANA MARIA, MARIA ELENA,  
MARTIN, LUIS, MARIA TERESA, BERNARDO, -  
JESUS Y ERNESTO.

Que han formado una sola persona, que-  
con unificación espiritual han rebasado  
los lazos de hermandad, dándome su apoyo  
moral y su estímulo constante para en-  
cauzar mi vida y mi vocación al estudio:  
¡Porque el triunfo o dicha de unos sea  
la gloria y el triunfo de todos!

**A MIS AMIGOS:**

**Con quienes quiero y deseo seguir  
conservando una hermosa amistad a  
través de los años.**

A LA U.N.A.M.  
A LA FACULTAD DE DERECHO

Con eterno agradecimiento y  
gratitud por la formación -  
profesional que he recibido.

**A MIS MAESTROS:**

**Como un testimonio de gratitud  
y profundo agradecimiento por  
sus enseñanzas.**

EL PARO LICITO FRENTE A LA ANTICONSTITUCIONALIDAD-  
DEL ARTICULO 427 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

I N D I C E

CAPITULO PRIMERO

RESEÑA HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

- a).- El Trabajo en el Mundo Antiguo
- b).- El Trabajo en América
- c).- Historia del Derecho Laboral en -  
México.

CAPITULO SEGUNDO

EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

- a).- El Espíritu del Artículo 123 en la  
Constitución de 1917
- b).- Sus orígenes
- c).- Debates originados en el seno del-  
Constituyente.

CAPITULO TERCERO

FUENTES E INTERPRETACION DEL DERECHO -  
DEL TRABAJO

- a).- Fuentes del Derecho en General.
- b).- Fuentes del Derecho del Trabajo.
- c).- Interpretación del Derecho del-  
Trabajo.

CAPITULO CUARTO

LA HUELGA

- a).- Antecedentes del Derecho de Huelga
- b).- Evolución de la Huelga en el Dere-  
cho Mexicano



- c).- Situación actual de la Huelga en nuestro Derecho

## CAPITULO QUINTO

LA IMPROCEDENCIA DE LA SUSPENSION COLECTIVA EN LAS RELACIONES DE TRABAJO, COMPRENDIDA EN EL TITULO SEPTIMO, CAPITULO VII, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- a).- Análisis de las causas de suspensión temporal de las relaciones de Trabajo.
- b).- Improcedencia en las mismas con relación a los Procedimientos indicados en la Ley Federal del Trabajo.
- c).- La inconstitucionalidad de la indemnización prevista en el artículo 430 de la Ley Federal del Trabajo.

## CONCLUSIONES

## BIBLIOGRAFIA GENERAL.

## CAPITULO PRIMERO

## RESEÑA HISTORICA DEL DERECHO DEL TRABAJO

- A).- El trabajo en el mundo antiguo
- B).- El trabajo en América
- C).- Causas de aparición del sistema del trabajo
- D).- Historia del Derecho del Trabajo en México.

## "EL TRABAJO EN EL MUNDO ANTIGUO"

Un documento inapreciable de valor histórico, es el código mandado a grabar por "Hamurabi" - (Código de Hamurabi) que fuera rey de Babilonia, - más de dos mil años antes de la era cristiana. En él se reglamenta el trabajo, conteniendo disposiciones que guardan relación con el aprendizaje, el salario mínimo, la forma de ejecutarlo, la responsabilidad por dicha ejecución y otras normas que se refieren al reposo.

Por dicho texto se sabe que la sociedad de Babilonia estaba integrada por tres clases:

Los hombres Libres.- Los Esclavos.- Y una intermedia llamada MICHKINO, aquella se originaba por el nacimiento de madre esclava o en el caso de la esposa de conducta irregular no repudiada por su marido. La esclavitud patrimonial era voluntaria e involuntaria, producíase la primera cuando un deudor insolvente pasaba mediante la servidumbre, hijo o hija; la involuntaria procedía de la compra y venta de esclavos y del apoderamiento del deudor insolvente por el acreedor, la esclavitud voluntaria se constituía por tiempo determinado; no así la forzosa que no reconocía plazo.

La condición social de los esclavos en Babilonia fue benigna, más suave que en Roma, los esclavos podían casarse con personas libres, ejercer el comercio, intervenir en depósitos, ser agentes de cambio y poseer peculio propio.

El trabajo en el mundo adoptó una forma -- esencialmente servil, tal carácter presentaba el -- realizado por el prisionero de guerra convertido -- en esclavo y víctima de un concepto humillante del trabajo, razón por la cual en las antiguas legisla-- ciones no se encuentran sino raramente, disposicio-- nes que tienden a la dignificación del trabajo o a la defensa de los trabajadores.

El trabajo servil constituye la ley del -- mundo antiguo y las contadas excepciones ratifican la regla expresada. El trabajo muscular era consi-- derado como indigno y es sabido que Platón, Aristó-- teles y Genofonte en Grecia, así como Cicerón y Sé-- neca en Roma, consideraban despectivamente a quie-- nes se dedicaban a las labores manuales.

### G R E C I A

En la Historia de la antigua Grecia se per-- ciben los trazos del fecundo trabajo de la raza la-- borista de los Pelazgos y la potencia que el mundo Helénico representa, porque el tiempo se reparte -- entre la guerra y las tareas agrícolas y mercanti-- les, incluso más tarde las clases libres no desde-- ñaban contribuir con su actividad al florecimiento de la nación.

TESEO Y SOLON, habían introducido el PRIN-- CIPIO DEL TRABAJO, en la constitución de los ATE-- NIENSES, más hacia el tiempo de la guerra del Pelo-- poneso, se había de producir un cambio que inaugu-- raba un régimen de desprecio hacia los trabajos ma-- nuales, al dividir a los hombres en libres y sier--

vos. Platón y Aristóteles señalan que los esclavos lo son por naturaleza y Genofonte llama sórdidas e infames a las artes manuales.

Fueron abandonados los oficios manuales a los esclavos y extranjeros, los primeros desempeñaban los quehaceres domésticos, corrían con la alimentación y el vestido, velaban por la seguridad de las familias, y en provecho exclusivo de sus dueños, trabajaban para terceros. No faltaban empero en Grecia artesanos y obreros libres que trabajan por causa propia o mediante un salario determinado.

He aquí los más preclaros espíritus del mundo antiguo trataban a los trabajadores.

Admiraban a los espectáculos que abandonaban a los Laconeos vencidos. Todos los trabajos de la industria no se asombran de las crueldades de esa servidumbre de las cuales el nombre de flotas ha perpetrado en la historia el triste recuerdo. Si la industria de los tejidos pertenecía en general al trabajo libre los demás oficios se dejaban a los esclavos; y Sócrates debía levantarse inútilmente contra los prejuicios que alejaban a los ciudadanos del trabajo industrial. Además algún tiempo antes de la era cristiana Grecia había de tal manera perdido la energía viril resultante de los hábitos morales del trabajo, que Salustio pudo decir a César: *Vitus Vigilancia, Labor Aspvo-Graecos Nulla Sunt.*

## R O M A

La influencia de las instituciones de Roma, principalmente sobre pueblos latinos, ha sido extraordinaria. En cuanto al trabajo se pueden distinguir varios sistemas que, originados o acogidos por los romanos, se han perpetuado hasta los tiempos modernos:

a).- La Esclavitud; b).- El régimen de las corporaciones conocido con el nombre de Collegia; - c).- La servidumbre y el Colonato; y d).- El trabajo libre o asalariado.

El trabajo en la concepción de Roma tiene un valor material es una RES y se le da el concepto jurídico que hace a las cosas, de tal manera -- que podía concebirse como una mercadería, concepto que abarca tanto a quien lo prestara, como el resultado de la prestación, de aquí que hubiera durado largos siglos, de pesar sobre el trabajo de las mismas ideas inspiraron al pueblo romano la valoración materialista de aquel. Pero esa concepción viene a tener en sus orígenes una curiosa trascendencia y ella es que en la historia primitiva de Roma y aún en sus comienzos imperiales era un país agrícola tanto por su actividad productiva como -- por su destino geográfico y político, esto hace -- que mire con menosprecio el trabajo industrial y artesano, relegándolo a los esclavos mientras se reserva el cultivo del campo a los CIVIS más esclavizados, los ABSIDVI, y así encontramos en su historia y en su derecho la anómala contradicción de un menosprecio injustificado del trabajo indus- -

trial y una exaltación incomprensible del trabajo-agrícola.

## I S R A E L

Tanto la Ley bíblica como la postbíblica y talmédica exaltan el trabajo. La Bíblica contiene atisbos de la moderna legislación del trabajo, en forma fragmentaria, inorgánica que los tiempos justifican y cuya base son instrumentos de piedad y de equidad, más que las razones dignificantes del presente.- En el Pentateuco, como en la Ley Rabínica, se encuentran innumerables reglas destinadas a la defensa del trabajo, y a la protección del trabajador. El reposo durante las festividades religiosas, el pago del salario en su fecha y la compasión para el humilde se revelan en disposiciones - diversas en el TALMUD, se encuentran incluso normas que permiten prever la indemnización en las legislaciones por accidentes de trabajo. Además de los esclavos institución aceptada por Israel, se reconocían dos clases especiales de trabajadores: Los artesanos (UNAMIN) y los jornaleros (POALIN), - los primeros realizaban prestaciones semejantes a la locación de servicios y a la de obra, realmente se trataba de trabajadores libres. Los jornaleros-trabajaban por día, por semana o por períodos más largos; eran obreros temporáneos y se utilizaban con frecuencia en las tareas de la agricultura en especial durante épocas de la siembra y de la riega.

## EL TRABAJO EN AMERICA

Los imperios a los que verdaderamente puede darse este nombre se repartían gran parte del continente americano, uno el de los Aztecas en México, otro el de los Incas en el Perú; había además tribus dispersas, organizaciones en formación, conjuntos de estructura no bien definida: Los Cachaquies, de civilización apenas incipiente y producción rudimentaria, habitaban el antiplano de Bolivia y las provincias del norte argentino dominadas por un medio físico adverso; los araucanos de Chile y el actual territorio argentino de Neuquén, agricultores y ganaderos dedicados a la cría de guanacos, venados y huezunles, no conocían la propiedad privada inmueble.

Los Huerpes, pequeños industriales, los patagones al sur de la República Argentina, reconocían cierto régimen de propiedad, los Guaraníes que se extendían en lo que hoy es el Paraguay y el chaco Argentino, eran nómadas y guerreros, tenían una industria primitiva y vivían de la caza y de la pesca. Los Caribes en las islas del mar del mismo nombre, se consagraban así mismos a la caza y la pesca. Los Mayas en Yucatán y regiones limítrofes, con civilización bien lograda y cultura bastante desenvuelta, comprobada por los hermosos monumentos que dejaron, esos y otros pueblos aborígenes constituyen las diversas razas, culturas y civilizaciones que estaban en pleno proceso de formación. Por lo cual la mayoría de sus instituciones no han sobrevivido a la conquista, ni ofrecen intereses muy destacados para la historia del trabajo.



En las planicies de clima templado donde la naturaleza es menos dura, es donde los indígenas de la América Precolombina alcanzaron su mayor grado de civilización, en tal sentido destacaron pronto los aztecas de México, los Chibchas de Cundinamarca (alta Colombia actual) y los Quechuas del Perú; de tal manera que en tanto en las costas los europeos al llegar no encontraron sociedades indígenas organizadas, penetrando al interior pudieron comprobar la existencia de naciones políticamente superiores.

Sin embargo, toda la historia del trabajo en la época precolombina puede deducirse a dos pueblos el mexicano (Azteca) y el peruano (Incas) y en ellos hay algo más que el interés puramente enegdótico, no sólo por la fusión de las razas que llegó a producir el criollo, sino por causa de que algunas de sus importantes instituciones prevalecieron durante la conquista, la colonia y la independencia.

### LOS INCAS

El régimen social y político de los Incas, se caracterizaba por la absoluta absorción del individuo en un sistema teocrático donde no existía ni podía haber libertad.

Conocían la división del trabajo y la practicaban aplicando un régimen de prestación de servicios con disciplina absoluta; podía concebirse a la de los Incas, como una gran colectividad en la cual todos los miembros tenían ocupación, sin que-

las jerarquías pudieran permanecer ociosas.

Dentro de su organización el otro más degradante consistía en ser castigado públicamente - por pereza.

Los Incas reconocieron la división del cultivo de la tierra en varias categorías en beneficios del Sol, esto es del Inca; de los incapaces - y de los hombres capaces y de Curacas o gobernadores.

La base social de los Incas no era la familia, sino, el Ayllu institución típica de la que - cabe distinguir ciertos caracteres según sea la época o el momento de su evolución.

El Ayllu tribu, lo integraba la reunión de numerosas familias con vínculos comunes de parentesco, con un mismo culto a comunes antepasados y en régimen de comunidad de la tierra. Existió también el Ayllu linaje, institución de origen imperial cuyo objeto era conservar la tradición y el rango de la familia.

## LOS AZTECAS

En vías de transformación los aztecas, -- cuando los españoles llegaron a México, en ciertos aspectos tenían una cultura sumamente avanzada, - prueba de ello son sus excelentes caminos; la actividad de los transportes y navegación y las importantes obras de arquitectura que aún siguen asom--

brándonos. El régimen de los aztecas dejó profundas raíces y su civilización erigió obras perennes de ingeniería y arquitectura, que prolongan en el tiempo, como un símbolo EL PODER DEL TRABAJO COLECTIVO. - Los conquistadores adoptaron instituciones aztecas, cuyo régimen se caracterizó por la división de la tierra en propiedad colectiva de la comunidad y de la nobleza y por una división de clases que, en número de cuatro se iniciaba con los nobles, seguía con los militares y sacerdotes, continuaba con los mercaderes, agricultores, obreros y artesanos libres, y finalizaba con los esclavos Tlamanes y Mayequés.

La esclavitud como se ha visto aunque no con los caracteres del régimen que durante siglos subsistió en los pueblos europeos existió entre los aztecas.

La condición del esclavo derivaba de la guerra, de la pena por crímenes, de los actos de la voluntad y de la pobreza. Aún cuando el prisionero se quería sacrificar generalmente a los dioses, podía conservarse como esclavo.

Los Tlamanes dedicados a menesteres inferiores, eran de condición meramente mejor que la de los esclavos, pero muy inferior a la de los obreros libres, mientras los Mayequés, representantes de una especie de siervos de la gleba, no poseían bienes y estaban vinculados a la propiedad que deberían cultivar en beneficio de sus dueños.

## CAUSAS DE APARICION DEL SISTEMA DEL TRABAJO

Con el establecimiento del sistema individualista y liberal, cambió la estructura de los pueblos; la nobleza perdió sus privilegios y se obtuvo la liberación teórica de los campesinos, con lo que dejó de tener la nobleza el apoyo principal de su poder, se destruyeron por otra parte, las trabas a la libertad de trabajo y quedaron abiertas las puertas a las nuevas formas económicas, una nueva era se anunció a la humanidad, optimismo, fé en la justicia, confianza en un futuro mejor, son los símbolos de los primeros años del siglo XIX. Bien pronto llegó el desengaño al encontrarse el trabajador sin protección alguna frente al empresario.

La lucha entre burguesía y el artesano fué una concurrencia económica, en la cual la primera necesariamente triunfó.

La producción del artesano estaba restringida a la ciudad, la de la burguesía se extendía a todo el estado y en la mayoría de los países europeos se enviaba a los mercados extranjeros; la técnica por otra parte estaba al servicio de la industria y apenas en reducidas proporciones podía llevarse al taller del artesano, el mercado local se fué entregando paulatinamente a la burguesía, quien proporcionaba al cliente un producto más barato, lista para satisfacer las necesidades, sugestivamente presentados al consumidor en grandes almacenes y aparadores brillantes y dado a conocer con ayuda de esa poderosa arma que se llama anun--

cio. A medida que prosperaba la industria se cerraban los pequeños talleres, el artesano fué a buscar ocupación como uno más en la fábrica de la burguesía, así se fueron dividiendo los hombres de la ciudad en poseedores y desposeídos en capitalistas y proletarios.

Con la aparición del proletariado dió principio una nueva etapa en la lucha social.

Hasta el siglo XIX tuvo la lucha por objetivo la apropiación que cada una de las clases intentaba de los elementos de la producción; en lo sucesivo se iba a procurar la terminación de la lucha y de esa oposición entre proletariado y burguesía favorecida por el Laissez Faire-Laissez Passar del liberalismo, nació el Derecho del Trabajo. Como una concepción de la burguesía, para calmar la inquietud de las clases laboristas, como conquista violenta del proletariado, lograda por la fuerza - que proporciona la unión y como un esfuerzo final de la burguesía para obtener la paz social. Alemania que es de los pueblos donde mayor fruto puede seguirse la evolución del derecho del trabajo, presenta claramente marcados estos tres aspectos: En la obra de Bismarck, en la Constitución de Weimar y en el Derecho Nacional Socialista.

En los albores del régimen se inició la crítica del individualismo, socialistas, economistas y políticos emprendieron la crítica de la organización. Principió el ciclo del Socialismo utópico, cuyos principales representantes son autores franceses, Louis Blanc, Saint Simón, Sismondi, Fou

rier, Owen, etc., formularon bellas utopías, en las cuales late como principio común del convencimiento de que el liberalismo conduce a la lucha universal y a la injusticia, pues si el trabajo humano es fuerte de toda riqueza, resulta evidente que es aquél y no éste quien merece la protección de las leyes. La igualdad es la enseñanza que se desprende de las obras de Rousseau y sería también uno de los principios básicos del socialismo, es esencial como condición previa la existencia de la libertad. El individualismo y el liberalismo predicaron la libertad, asegurando que conduciría a la igualdad, pero ocultaron que entre el fuerte y el débil es la libertad quien mata.

La libertad no conduce por sí sola a la igualdad, la desigualdad en cambio conduce a la pérdida de la libertad.

La posición del hombre de la ciudad le permitió darse cuenta de esa situación; formado el proletariado por los compañeros y los aprendices del antiguo régimen y por los maestros y pequeños proletarios arruinados, con mayor cultura y mejor preparación que el campesino, adquirió poco a poco conciencia de que en una clase explotada, la igualdad no existe y la libertad es puramente teórica, mejor aún negativa, pues consiste en la facultad ilimitada de venderse al precio que el empresario quiere pagar, precio que es naturalmente el menor posible, el mínimo para que el trabajador subsista. ¿Cómo va el trabajador que no tiene más patrimonio que el salario que recibe, salario que apenas basta para cubrir sus necesidades diarias, a luchar -

contra el imperio? ¿Cómo podría el trabajador imponer al patrón sus condiciones si cada día que pasa, su miseria es mayor? y debe agregarse que las leyes separaban al trabajador de sus compañeros, - impidiéndoles buscar en esos mismos compañeros una ayuda para la lucha.

El contrato de trabajo debía resultar del libre acuerdo de voluntades, pero en la realidad era el patrón quien fijaba las condiciones de trabajo.

A medida que pasaba el tiempo se hizo palpable el divorcio entre la teoría y la realidad. - Jamás existió contrato escrito, lo que permitió a los patrones darlo por terminado a su voluntad o - modificar a su arbitrio las condiciones de trabajo; el salario disminuía al aumentar el número de los proletarios y a la vez se exigía de los obreros jornadas cada vez más largas y como si no fuera bastante los directores industriales, para aumentar su utilidad adoptaron la práctica de substituir a los hombres por niños y mujeres en todos los casos en que la naturaleza del trabajo lo permitía, esta nueva circunstancia aumentó la miseria de los trabajadores, pues los hombres para encontrar colocación se vieron obligados a conformarse con salarios irrisorios, tanto que ninguna expresión mejor para caracterizarlo que el término tan conocido de "Salario de Hambre" y no era todo; la justicia ponía tales obstáculos al desarrollo de las reclamaciones de los obreros, que en la práctica les cerraba sus puertas, procesos extraordinariamente largos y costosos con los recursos y ardi

des que consigna el procedimiento civil y que hace difícil una expedita administración de justicia.

## HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO.

En la colonia tuvo México su organización corporativa, que en sus rasgos fundamentales comprendió a la de Europa.

La parte más importante de la legislación de esa época se encuentra en las leyes de Indias - que tanto hicieron por elevar el nivel de los indios; en esas leyes se convienen muchas disposiciones sobre jornada de trabajo, salario mínimo, pago de salario en efectivo, prohibición de la tienda - de raya, etc. Llama realmente la atención que ese esfuerzo se hubiera perdido y que la revolución de 1910 encontrara a México desde el punto de vista - de la reglamentación jurídica del trabajo, aún más atrasado que en la Colonia.

En el constituyente de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo, al ponerse a discusión el artículo cuarto del proyecto de constitución relativo a la libertad de industria y de trabajo; suscitó Vallarta el debate, en un brillante discurso puso de manifiesto los males del tiempo y habló de la necesidad de acudir en auxilio de las clases laboristas; con profundo conocimiento, "Expuso los principios del Socialismo" y cuando todo hacía pensar que iba a concluir en la necesidad de un derecho del trabajo, semejante al que se preparaba en Alemania, confundió, el problema de la li-



bertad de industria con el de la protección al trabajo. Vallarta confundió lamentablemente los dos aspectos del intervencionismo de Estado y esto que el constituyente se desviara del punto de discusión y votara en contra del derecho del trabajo.

El error consistió en creer que la no intervención del Estado en la organización y en la vida de las empresas, a lo que dió el nombre de libertad de industria, exigía que la relación de trabajo quedara sin reglamentación; se pensó que la reglamentación del contrato de trabajo era lo mismo que imponer prohibiciones o gabelas o aranceles a la industria podía subsistir con una legislación que fijara un mínimo de condiciones de trabajo.

Parece que la idea de Vallarta era que el Código Civil reglamentara las cuestiones de trabajo y quizá pensó en una legislación protectora de los obreros, pero salvo alguna modificación siguió el código los mismos lineamientos del francés.

Con el nombre de "Contrato de Obra", reunió nuestro Código Civil en un solo título los siguientes contratos:

- a).- Servicios Domésticos.
- b).- Servicio por Jornal.
- c).- Contrato de obra a destajo o precio - alzado.
- d).- De los porteadores y alquiladores.

e).- Contrato de aprendizaje.

f).- Contrato de Hospedaje.

Es interesante que nuestro derecho trató de dignificar el trabajo, rompiendo con la tradición que consideraba al contrato respectivo como un arrendamiento.

También en otro aspecto superó nuestra legislación a la francesa, al permanecer más fiel al principio de igualdad y suprimir las presunciones consignadas en beneficio del patrón.

La suspensión de estas presunciones motivó, a su vez que se dictaran algunas medidas sobre el salario, se ordenó que a falta de pacto expreso se estuviera a la costumbre del lugar, tomando en consideración la clase de trabajo y el sexo, edad y aptitud del que prestaba el servicio; finalmente se fijaron los derechos y obligaciones de las partes; más no crea que con esto mejoró la situación del trabajador mexicano, en el contrato de obra a precio alzado por ejemplo se incluyeron los servicios del ingeniero constructor de una casa y del carpintero o zapatero y es claro que mientras el primero estaba en aptitud de acudir a los Tribunales, los segundos no tenían manera de pagar abogados, designar peritos que fijaran el monto de sus salarios, etc.. La justicia a pesar de la mayor liberalidad de nuestras leyes, continuó cerrando sus puertas a los obreros.

Hasta el año de 1910 aparecía en México co

mo un estado feudal, la burguesía era esencialmente territorial y por ello fue la resolución en sus orígenes, eminentemente agraria. Más no debe deducirse de estas afirmaciones que no hubiera surgido el problema obrero, aún rudimentaria la industria, existían centros mineros y algunas otras industrias, en donde se dejó sentir la necesidad de resolver la cuestión social.

Estallaron varios movimientos huelguistas de importancia, que como los de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa condujeron a una devastación de fuerza del Gobierno y a una aplicación rigurosa del articulado del Código Penal, pero fuera de la organización de algunas sociedades obreras como la "Sociedad Mutualista del Ahorro" y el "Círculo de Obreros Libres de Orizaba", no se dió paso alguno para la solución del problema, la cuestión social quedó en la misma condición del problema, condición de todos los problemas nacionales. El derecho del trabajo nació en México con la Revolución constitucionalista, pues salvo algunos antecedentes sobre riesgos profesionales, nada hay que preceda a las leyes y disposiciones dictadas, dentro de aquel régimen, por varios Gobernadores.

## CAPITULO SEGUNDO

### "EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL"

- A).- ESPIRITU DEL ARTICULO 123 EN LA CONSTITUCION DE 1917
- B).- SUS ORIGENES
- C).- DEBATES ORIGINADOS EN EL SENO DEL CONSTITUYENTE.

## ORIGENES DEL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCION DE 1917.

Desde el año de 1914 se inició un fuerte movimiento en pro de una legislación obrera. Ese movimiento correspondió a los hombres que militaban al lado de Venustiano Carranza, lo que quiere decir, que es principalmente obra del Gobierno pre constitucionalista y que poca o ninguna fué la intervención que en él tuvieron las clases trabajadoras de ahí que pueda afirmarse que el derecho del trabajo es en México en sus orígenes, obra del Estado, más tarde, sin embargo, según veremos el papel principal corresponde a las organizaciones obreras.

Nos parece que en principio hubiera tenido Carranza la idea de incluir un título sobre trabajo en la Constitución, tenía la intención de promulgar una ley sobre trabajo que remediara el mal estar social. La idea de transformar el derecho del trabajo en garantía constitucionales surgió en el constituyente de Querétaro apoyada principalmente por la diputación de Yucatán quien fué llevada a esa conclusión por los resultados obtenidos en su Estado por la Ley Alvarado (el catorce de abril de 1915 se promulgó en Mérida, creando el consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje y meses después el 2 de diciembre del mismo año se promulgó la ley del trabajo, obra legislativa del General Alvarado).

La comisión de legislación estuvo integra-

da por los señores licenciados José Natividad Macías, Alfonso Cravioto, Luis Manuel Rojas, Manuel Andrade Priego y Juan N. Frías.

Transcurrieron dos años, durante los cuales se publicaron algunos trabajos en los periódicos del Estado de Veracruz para que fueran estudiados por los trabajadores a la vez que salió a los Estados Unidos el licenciado Macías para dedicarse al estudio del problema.

En el año de 1916 se instaló en Querétaro el Congreso Constituyente, en la sesión de diciembre se dió lectura al proyecto de Constitución en el que solamente se consignaron dos adiciones a los artículos respectivos de la Constitución de 1857, el párrafo final del artículo 50. decía.

El contrato de trabajo sólo obligará a presentar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

Y la fracción X del artículo 73:

El Congreso tiene la facultad..... Para legislar en toda la República sobre minería, comercio, instituciones de crédito y "trabajo".

En el curso de las sesiones se presentaron dos mociones, una por los diputados Aguilar Jara y Góngora y otra por la delegación de Yucatán; relativa aquélla a la jornada de ocho horas, al traba-

jo nocturno de las mujeres y de los niños y al des canso semanal, y la segunda a la creación de Tribu nales de Conciliación y Arbitraje, semejantes a - los que se formaban en Yucatán. La comisión a - - quien se turnó para su estudio el artículo Quinto, integrada por el General Francisco J. Mújica y por los diputados Alberto Román, L.G. Monzón, Enrique-Recio y Enrique Coluga, lo presentó adicionado a - un párrafo tomado de la iniciativa de la diputa- - ción de Veracruz.

Desde su lectura se vió que el artículo - iba a dar motivo a uno de los más enconados deba- - tes del Constituyente, catorce oradores se inscri- bieron, desde luego en contra inició la discusión- el diputado Lizardi afirmando que el párrafo final del artículo estaba totalmente fuera de lugar y -- que si se deseaba consignar principios que encerra ba así como las bases sobre los cuales debía de le gislar el Congreso en materia de trabajo, habría - de incluirse en el artículo 73. Bien pronto se dió cuenta el congreso de que lo interesante no era de cidir en que artículo debía colocarse el párrafo - a discusión sino si deberían consignarse en la - - Constitución y en que magnitud las bases de la le gislación del trabajo. Después de algún otro dis- - curso, expuso el diputado Jara su discurso en el - cual late ya la crítica del concepto formal de - - Constitución que debía levantarse al consignar los derechos naturales del hombre y la estructura del- estado individualista. Mas el primer concepto pre- cisó lo que posteriormente fué el artículo 123 -- se debe al diputado "Victoria" uno de los obreros- que integraron el constituyente, en su discurso -

está claramente expuesto el punto de vista que después predominó en el constituyente y que fué así - mismo adoptado por el licenciado Macfías al hablar en nombre de Carranza, a saber: fijación de las bases conforme a las cuales debían legislar los Estados en materia de trabajo; bases, que en opinión - de Victoria y que sobre el particular se unificó - el criterio del congreso, eran indispensables, - puesto que, de no contar en el criterio de la Constitución, se corría el peligro de "que los buenos-propósitos de la revolución pasaran como las estrellas sobre la cabeza del proletariado".

Poco después terminó la sesión de diciembre de 1916 en la que por primera vez en el constituyente, se abordó el problema obrero en toda su integridad y se pugnó, como se ha visto, por incluir en la Constitución un título sobre trabajo. Con ello, los constituyentes mexicanos lanzaron la idea del derecho del trabajo, como un mínimo de garantías constitucionales, de tipo totalmente diverso a los llamados derechos naturales del hombre, adelantándose en dos años a la Constitución Alemana de Weimar, a la vez que sentaron las bases de la derrota del individualismo y liberalismo, fueron inútiles los intentos de los juristas para mantener la Constitución dentro de los límites formales que la doctrina le asignaba, pues la voz de la realidad, que se presentaba entre otras por la diputación de Yucatán, se dejó sentir e hizo posible la inclusión de la Carta Magna de las garantías sociales.



Al día siguiente 27 de diciembre, se reanu dó el debate, la causa de la legislación del trabajo había ya triunfado y numerosos delegados hicieron uso de la palabra para pedir reformas y adiciones; se habló de reconocer a los sindicatos, del derecho de huelga, de implantar el salario mínimo, etc., nuevamente se puso a discusión el artículo quinto en la sesión del 28 de diciembre y después de que hallaron algunos oradores, tomo la palabra el licenciado José Natividad Macías para presentar, en nombre de Carranza un proyecto de bases sobre trabajo, que con ligeras modificaciones se transformó en el artículo 123. Es indudable que nuestro artículo 123 marca un movimiento decisivo en la historia del derecho del trabajo, no se puede afirmar que hayan seguido el modelo a otras legislaciones, ni que sea una obra original, sino, tan sólo que es el paso más importante dado por un país para satisfacer las demandas de la clase trabajadora; sería inútil empeñarse en encontrar repercusión que no tuvo.

Europa no ha conocido en términos generales nuestra legislación. La promulgación de la Constitución Alemana de Weimar, excelente literatura que desde un principio produjo, hizo que la atención del mundo se fijara principalmente en ella. La carencia casi total de estudios sobre el derecho mexicano contribuyó también a que fuera ignorado, apenas si una que otra referencia se encuentra en los autores franceses y sobre todo en los españoles; tampoco es nuestro artículo 123 completamente original, la exposición histórica comprueba que los legisladores se inspiraron en las

leyes de diferentes países, Francia, Bélgica, Italia, Estados Unidos, Australia y Nueva Zelanda, - de tal manera que la mayor parte de las disposiciones que en él se consignaron eran ya conocidas en otras naciones. Mas la idea de hacer el derecho - del trabajo un mínimo de garantías en beneficio de la clase económica más débil y la de incorporar - esas garantías en la Constitución para proteger - contra cualquier política del legislador ordinario, si son propias del derecho mexicano, fué en él donde por primera vez se consignaron.

### **CAPITULO TERCERO**

#### **FUENTES E INTERPRETACION DEL DERECHO DEL TRABAJO**

- A).- FUENTES DEL DERECHO EN GENERAL.**
- B).- FUENTES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.**
- C).- INTERPRETACION DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

La denominación genérica de la palabra - - "fuente" bien sea desde el punto de vista formal o bien desde el punto de vista real o material, evoca la idea de origen o principio.

Deriva del latín "fons", "fontis" aceptación que alude al manantial de agua que brota de - la tierra.

La enciclopedia jurídica "Omeba" expresa - que el vocablo en cuestión no es unívoco ya que bajo la denominación de fuente han sido planteadas y resueltas cuestiones substancialmente diversas. En el sentido filosófico, la palabra fuente designa - la facultad inminente en el hombre social de es - tructurar su propia existencia dentro de un orden - jurídico.

Sociológicamente, la misma expresión hace referencia a la serie de condiciones tácticas que determinan, en un proceso causal generalizable por vía de inducción a las instituciones jurídicas comunes a toda sociedad humana y a las variaciones - constantes que en ella se operaran.

Dentro de la teoría jurídica seguro vamos a constatarlo más adelante, por fuentes del Dere - cho se alude tanto a la voluntad creadora de nor - mas jurídicas, como el acto concreto de creación - normativa y al modo específico de manifestarse las normas mismas. Así pues, iniciaremos nuestro estudio sobre las fuentes, partiendo de la base gene - ral del conocimiento científico.

Para llegar al conocimiento, bien sea éste Científico o Jurídico se hace necesario el paso su cesivo de ciertas etapas, a saber:

- a).- Planteamiento;
- b).- Documentación;
- c).- Construcción; y
- d).- Exposición.

"La Heurística" por su parte es la disciplina científica que proporciona las reglas y experiencias conducentes a la búsqueda, individualización, clasificación, crítica, interpretación, aprovechamiento y registro de la fuente del conocimiento jurídico o científico, así como los datos que ellas contienen.

La fuente directa o principal, es la que proporciona en plenitud al sujeto cognocente, por intermedio de sus sentidos, los datos concretos sobre el objeto de su conocimiento; la indirecta o secundaria es aquella cuyo centro de interés o cuya extensión no son coincidentes con lo que se ha propuesto el investigador, es decir, aquella que por ciertas limitaciones, no nos proporciona datos completos sobre el objeto investigado.

Las fuentes originarias son las que se producen sin solución de continuidad en el tiempo, con respecto del hecho o fenómeno del cual dan noticia y las fuentes derivadas son las que nacen posteriormente al hecho o concepto del cual dejan testimonio.

## CLASIFICACION DE LAS FUENTES DEL DERECHO.

Para clasificar las fuentes del derecho en general, los romanos distinguieron previamente, el derecho escrito del no legislado o consuetudinario, y consideramos como fuente del primero las leyes o decisiones votadas por el pueblo en los comicios, - los plebicitos o decisiones votadas por la plebe, - los senado-consultos o decisiones votadas por el senado, los editos de los Magistrados y las respuestas de los prudentes. La única fuente del derecho no escrito era la costumbre.

En la actualidad y siguiendo los criterios modernos de clasificación de las fuentes, siempre desde el punto de vista jurídico, se han agrupado principalmente en las llamadas Fuentes Formales y en Fuentes Reales, aunque algunos tratadistas consideran también dentro de dicha clasificación, las denominadas Fuentes Históricas.

Las Fuentes Formales, al decir, del maestro García Maynes "Son los procesos de manifestación de las normas jurídicas", constituyen las fuentes a los que principal y necesariamente debe acudir el Juez para objetivar su decisión.

Las Fuentes Reales, son las que determinan el contenido de las normas jurídicas, constituyen el "porque" de cada ley individualmente considerada.

Las Fuentes Históricas, se encuentran integradas por los documentos o libros que encierran -

el texto de una ley o conjunto de leyes, como por ejemplo, las institutas, el digesto, etc.

Por nuestra parte nos limitaremos al análisis de las fuentes formales y de las fuentes reales que constituyen a nuestro entender la más adecuada clasificación de las mismas.

### "FUENTES FORMALES EN EL DERECHO EN GENERAL"

- 1).- La Ley.
- 2).- La Costumbre.
- 3).- La Jurisprudencia.
- 4).- La Doctrina
- 5).- Los Principios Generales del Derecho.

#### La Ley.

Ha sido considerada como la fuente formal por excelencia, García Maynes al referirse de la ley, expresa que no es fuente de derecho, sino producto de la legislación, pero sea como fuere es indiscutible que, apartándose de toda clase de sutilezas jurídicas, la ley es jerárquicamente superior a las demás fuentes formales del derecho.

Colín y Capitán, distinguen las fuentes legislativas, que comprenden la ley y la costumbre, de las fuentes interpretativas que se refieren a la doctrina y a la jurisprudencia, distinción que consideramos acertada pero agregamos además como fuente formal del derecho a los principios genera-

les del derecho.

En cuanto a la costumbre nos dice García - Maynes, es un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio; es el derecho nacido consuetudinariamente en el *Jus moribus constitutum*, refiriéndose a lo que por tal entiende Du Pasquier en su Introducción a la *Theorie Generale et a la Philosophie du Droit*.

Gény, la define como "un uso existente en un grupo social, que expresa un sentimiento jurídico de los individuos que componen dicho grupo".

En nuestra opinión y pese a las concepciones que de costumbre tienen los tratadistas mencionados, consideramos que no se deben confundir los términos "costumbre y uso", pues la costumbre es una norma de derecho objetivo que tiene la misma función que la ley como medio de formación del derecho, integrada por dos elementos: "*Inveterata - Consuetudo et opinio juris seu necessitatis*" y los usos son cláusulas tácitas en los contratos que valen no como principios de derecho objetivo, sino como condiciones a las que las partes quisieron referirse.

Salvador Pugliatti, en su "Introducción al Derecho Civil", está de acuerdo con la distinción señalada entre costumbre y uso, al afirmar que - mientras que la costumbre da nacimiento a una norma jurídica, a la que una determinada comunidad de personas deben obedecer, el uso interpretativo - tiende a poner en evidencia la voluntad de los su-



jetos que han dado vida a un determinado negocio jurídico.

También es preciso determinar que en la relación con la costumbre se ha distinguido si ésta es "según ley" "fuera de ley" o si incluso es "en contra de la ley".

La costumbre según ley es cuando se realiza una constante aplicación de la norma legal, sin contradecir sus exposiciones y ajustándose a su letra. La costumbre fuera de la ley es la que trata de corregir los errores o deficiencias que presenta la norma legal o la que provee lo que está regulado por la ley. Y la costumbre contra la ley es la que puede derogar e inclusive abrogar la ley - perjudicial.

Colín y Capitant, resumiendo todo lo expuesto, concluyen felizmente que la costumbre designa el conjunto de reglas jurídicas que no han sido impuestas por el poder legislativo, pero que han nacido espontáneamente de la necesidad de la vida social, imponiéndose por el hábito y la tradición.

Así pues, dentro de la esfera del derecho común, la ley y la costumbre constituyen las fuentes formales más importantes, si bien en la actualidad la jurisprudencia e inclusive la doctrina y los principios generales del derecho revisten singular importancia como fuentes de carácter formal.

Por Jurisprudencia debemos entender el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los Tribunales, representando en esta forma un medio técnico de interpretación y elaboración del derecho.

El artículo 193 de nuestra Ley de Amparo - determina que las ejecutorias de las Salas de la Suprema Corte de Justicia, constituyen jurisprudencia, siempre que lo resuelto en aquellas, se encuentre en cinco ejecutorias, no interrumpidas por otra en contrario y que hayan sido aprobadas por lo menos por cuatro Ministros.

Por lo tanto, la jurisprudencia procede de los órganos estatales, más concretamente de las autoridades que "deciden" y en nuestra opinión, constituye una fuente formal muy importante ya que - cuando es uniforme, el poder judicial debe reconocer su existencia y acatarla.

La doctrina es, a nuestro parecer, el conjunto de estudios técnicos o científicos en torno del derecho, que procediendo de los particulares, determina el alcance de las normas jurídicas, su interpretación o su aplicación.

Por ser abstracta y en ocasiones variable, se ha dicho que no constituye una verdadera fuente formal de derecho, aunque, el maestro Mario de la Cueva estima que en todo caso es una fuente excelente de inspiración. Por nuestra parte pensamos - que siendo la doctrina punto de partida y base de

muchas costumbres jurídicas, debe otorgársele el carácter de fuente formal.

En la medida en que los estudiosos del derecho aporten sus ideas en beneficio de la legislación positiva, la doctrina adquirirá relevancia como fuente formal del derecho.

A la par que la jurisprudencia, la doctrina debe de colmar todas las fallas legislativas, lagunas y omisiones de los textos en vigor.

Sin embargo, la doctrina en nuestro medio no ha cuajado todavía. En los tribunales antes que recurrir a ella, se acude a los principios generales del derecho en los casos de dudosa solución.

### APLICACION DE LAS FUENTES EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

El artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 determinaba que los casos no previstos en dicha ley y sus reglamentos, se resolvería de acuerdo con la costumbre o el uso y en su defecto por los principios que se deriven de dicha ley, o por los del derecho común en cuanto no la contrarían y por la equidad.

Dicho precepto y siguiendo las ideas del maestro Mario de la Cueva, con las cuales coincidimos plenamente, se olvida de las fuentes especiales del derecho laboral, para contemplar limitadamente las fuentes formales del derecho civil,

lo cual choca con la realidad, ya que es indiscutible que dentro de la clasificación de las fuentes formales en el derecho laboral, podemos distinguir y debemos hacerlo las fuentes formales generales - del derecho del trabajo, que por lo demás son comunes al derecho en general, de las fuentes formales especiales y privativas del derecho laboral, con - exclusión de cualquier otro derecho, como la sentencia colectiva, el contrato ley y el contrato colectivo de trabajo.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, establece: que a falta de disposiciones expresas en la Constitución, en dicha ley o en sus reglamentos, o en los tratados internacionales celebrados y aprobados en términos del artículo - 133 Constitucional, se tomará en consideración las disposiciones que regulen casos semejantes, los -- principios generales del Derecho, los principios - generales de justicia social que deriven del artículo 123 Constitucional, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Por otra parte en el derecho del trabajo, - las fuentes formales generales que ya hemos analizado, no guardan la misma jerarquía que en derecho civil.

Efectivamente, la ley, fuente formal por - excelencia del derecho común, pierde su primacía - en el derecho laboral, ya que, en esta disciplina - se establece un mínimo legal de derechos en beneficio de la clase trabajadora, de donde resulta que - sobre la ley se encuentra la costumbre o la juris-

prudencia que otorguen mayores beneficios a los obreros.

De lo anterior resulta que no es aventurado sostener que la ley, en el campo del derecho -- del trabajo, tiene una importancia fundamental en cuanto establece mínimos legales, pero puede ser superada jerárquicamente por las otras fuentes for<sup>o</sup> males citadas, ya que si el legislador hubiera intervenido una sola vez y para siempre (al fijar la Ley), en beneficio de la clase trabajadora, lejos de haberla beneficiado le hubiera impuesto barras infranqueables para sus nuevas "conquistas"; de esta suerte podemos hablar dentro del ámbito laboral de salario mínimo y no máximo, de jornada máxima y no de mínima.

El artículo 123 Constitucional y el 17 de la Ley Federal del Trabajo, constituyen dentro de esa fuente (ley) las expresiones más importantes que garantizan los derechos esenciales de la clase trabajadora, para lograr el justo equilibrio entre el capital y el trabajo. Supletoriamente la legislación de los Estados puede considerarse como fuente formal del derecho del trabajo, aunque en la codificación obrera llevada a cabo en el año de 1931 la incipiente legislación laboral de carácter estatal dejó de tener eficacia jurídica, en virtud del artículo 14 transitorio de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que disponía: "Se derogan todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por legislaturas de los Estados en materia de trabajo, y los expedidos por el Congreso de la Unión en cuanto se opongán a la presente ley.

Por un error en la puntuación del precepto transcrito, se suscitó de que si también quedaban insubsistentes las leyes locales que otorgaran mayores beneficios a los trabajadores que la nueva ley federal, pues en su lugar de la "coma" que sigue a "materia de Trabajo" debería existir un "punto y coma" y desaparecería el problema.

Igualmente y a pesar de que comúnmente se ha sostenido que con el nuevo artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo el derecho común ya no es fuente supletoria del derecho laboral, pensamos que si lo sigue siendo, cuando de esta Ley o de la costumbre no puede derivarse una norma para resolver determinado conflicto de trabajo, ya que al referirse dicho precepto a la jurisprudencia no la delimita a la laboral; además no habla de los principios generales del derecho. Su aplicación es clara en el caso de que se produzca, como prueba en un juicio de trabajo la "inspección judicial", que no se reguló en la Ley Laboral y en donde debe tener aplicación supletoria el artículo 89 del Código Federal de Procedimientos Civiles que contiene los apercibimientos que se pueden aplicar en los casos en que no se presentan los documentos que deben inspeccionarse.

La costumbre es, en sí misma, una de las fuentes formales generales más importantes en el Derecho Laboral, pero tiene aplicación sólo si se forma en beneficio de los trabajadores, en cuyo caso, y ante la posibilidad de que exista una ley que otorgue a los obreros menores beneficios que la costumbre (lo cual sucede muy a menudo), ésta

debe aplicarse por encima de la ley.

Para que pueda tener aplicación, es necesario que como en el caso del derecho común, reúna dos requisitos: la repetición constante de un acto, elemento material, y la opinión de quienes realizan ese acto el cual es obligatorio, elemento psicológico denominado "La opinión juris seu necessitatis".

Por lo que para que se repunte que exista una costumbre de empresa, cuya prueba le corresponde desde luego al trabajador, no basta que por una sola vez se otorgue el beneficio determinado, sino que es necesario que se siga repitiendo para que en el futuro pueda obligar al patrón.

El caso típico al respecto era el de la gratificación que los patrones otorgaban a sus trabajadores sin estar obligados contractualmente, antes de que entrara en vigor el artículo 89 de la Nueva Ley Federal del Trabajo; ¿hasta que momento surgía la obligación de seguir dando tal gratificación? si ésta se concedía por una sola vez, independientemente de que fuera considerada como parte del salario, no obligaba al patrón a seguirla dando en el futuro. Si se concedía dos veces tampoco había costumbre de empresa, pues en tal caso había repetición pero no constancia, entonces para que la obligación de dar gratificación surgiera como costumbre de empresa, se requería que cuando menos hubiera sido otorgada tres veces, pues en tal supuesto si había repetición constante, aunque la gratificación no sea consecutivamente, es decir, -

se requería que el hecho se repitiera cuando menos tres veces.

La jurisprudencia.- Pese a su falta de uniformidad y fijeza reviste también gran importancia como fuente formal del Derecho Laboral, pues cuando es obligatoria, las autoridades del trabajo encuentran en ellas la solución a muchos problemas - que la legislación laboral no tiene previstos.

La naturaleza eminentemente cambiante del Derecho del Trabajo, no puede estar ajustada a preceptos legales que ameriten periódicamente revisiones o reformas y por ello la jurisprudencia permite resolver, de acuerdo con las exigencias sociales y la equidad los conflictos de trabajo que rebasan el ordenamiento legal instituido.

La doctrina, en materia laboral, carece de importancia práctica, porque si bien es cierto que proviene de particulares prestigiosos, en nuestra realidad no ha sido lo suficientemente elaborada y la doctrina extranjera no puede tener una adaptación adecuada en virtud de que las necesidades de los trabajadores y de los mismos patrones mexicanos, no pueden equiparse a las de otros países.

De conformidad con lo expuesto y según - - nuestro criterio proponemos que en cuanto a su jerarquía en el Derecho del Trabajo las fuentes formales especiales deben ser clasificadas en la forma siguiente:

a).- La Costumbre. - En cuanto esté por encima de -



la Ley.

- b).- La Jurisprudencia. - En cuanto otorgue mayores beneficios a los trabajadores, pero sólo en - cuanto aclare y precise el alcance de los tex tos legales en vigor.
- c).- La Ley. - Que desde luego y como punto de par- tida es fundamental, pero que se debe conside- rar únicamente como la base y el mínimo de de rechos que pueden ser superados, tanto por la costumbre como por la jurisprudencia.
- d).- La Doctrina. - Que como ya se ha dicho no al- canza todavía la madurez deseada en nuestro - medio, ni los tribunales la toman en cuenta.
- e).- Los Principios Generales de Derecho.

#### "LAS FUENTES FORMALES ESPECIALES EN EL DERECHO LA- BORAL".

Además de las ya mencionadas fuentes forma- les generales del Derecho, encontraremos en la dis ciplina laboral, ciertas fuentes especiales que le son privativas y que desde luego conservan, en ex- clusiva, una situación de primacía en relación con las generales.

Dichas fuentes son:

- 1).- El Contrato Colectivo de Trabajo.
- 2).- El llamado Contrato-Ley o Contrato - Obligatorio.
- 3).- La Sentencia Colectiva.

## "EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO"

Instrumento fundamental en el Derecho Público Laboral, es el que se celebra entre un Sindicato de trabajadores o varios sindicatos obreros y un patrón, varios patrones, un Sindicato patronal o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer en cada empresa las condiciones de trabajo.

Constituye una fuente formal especial autónoma del Derecho del Trabajo y además crea el derecho aplicable a cada negociación considerada como unidad económico-social.

Por ser un contrato de empresa y por disposición del artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, todas las estipulaciones que se pacten en el mismo, se extienden a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la negociación, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo hubiera celebrado, salvo a los empleados de confianza, si se exceptúan expresamente.

Es decir, el contrato colectivo de trabajo, rompiendo con el principio civilista de que los contratos obligan a quienes los celebran, lo expresamente pactado, se extiende no solamente a los que en él intervinieron en su celebración sino aún a las personas que eventualmente se hubieran opuesto a su celebración, si estos prestan sus servicios en la empresa en que rigen las condiciones de trabajo, creando para ellos determinados derechos, a pesar de que no estén sindicalizados y constitu-

yéndose en esta forma, en una fuente auténtica del derecho objetivo.

Por tal motivo pensamos que día a día, el contrato colectivo está perdiendo su carácter de contrato, ya que no se ajusta, en cuanto a su esencia, a la naturaleza propia de tal institución.

Sin embargo, como fuente formal especial del Derecho del Trabajo, el contrato colectivo se encuentra por encima de la ley que como hemos visto se limita a consagrar principios y derechos mínimos. Es más, podríamos inclusive afirmar que una de las funciones específicas más importantes del contrato colectivo es la de superar, paulatinamente, los derechos otorgados a los trabajadores por la legislación laboral.

### EL CONTRATO LEY

El mal llamado Contrato-Ley, que desde luego tampoco es contrato y mucho menos ley, en virtud de que se puede, formar sin acuerdo de voluntades y más aún contra la manifestación expresa de voluntad del contrato de trabajadores o patrones minoritarios de una región o industria determinada y en consideración de que no es de aplicación general (como la ley), es en efecto una fuente formal-especial del Derecho del Trabajo, que otorga a los obreros mayores prestaciones y beneficios que la ley federal del trabajo e inclusive que el propio contrato colectivo, pues supone un esfuerzo de democratización del derecho, que superando al contrato de empresa (el colectivo), se erige en un con--

trato de industria.

### "SENTENCIA COLECTIVA"

Es la que pronuncian las Juntas de Conciliación y Arbitraje en ocasión de los conflictos denominados de carácter económico, en oposición a los laudos que son dictados por dichos organismos en los conflictos de índole jurídica, es también fuente formal especial del derecho del trabajo, -- (en teoría), ya que mediante ella se crea nuevas condiciones de trabajo que substituyen a las que no pudieron subsistir y que dieron origen al conflicto económico.

Dichas sentencias tienen la peculiaridad de ser los únicos medios por los cuales se les puede reducir a los trabajadores los derechos adquiridos o los beneficios que ya tenían concedidos, reducción que desde luego tiene como límite la Constitución y la propia Ley Federal del Trabajo que como ya hemos repetido concede mínimos de derecho.

La reducción en cuestión puede operarse en los casos extremos en que peligre evidentemente la subsistencia de alguna fuente de trabajo, pues ante tal eventualidad y sin que se desconozcan los principios mínimos legales, se considera que es preferible la disminución proporcional y equitativa de derechos, al cierre total de la empresa.

Sin embargo, las sentencias colectivas, de hecho no se dan nunca en la práctica ya que las autoridades del trabajo se abstienen normalmente de-

resolver en definitiva los conflictos de orden económico.

Con el artículo 448 de la Ley Federal del Trabajo en vigor se hace, de hecho, imposible el que se llegue a resolver un conflicto de orden económico ya que cualquier emplazamiento a huelga paraliza y suspende su tramitación.

### "LAS FUENTES REALES"

Las fuentes reales son las que están constituidas por los factores o elementos determinantes del contenido de las normas jurídicas, son las que efectivamente integran el derecho en virtud de que forman los actos humanos que requieren de la tutela jurídica.

### "SU APLICACION EN EL DERECHO LABORAL"

Como el derecho del trabajo nació frente a la necesidad de establecer un justo equilibrio entre los factores de la producción resulta evidente que las necesidades de los trabajadores constituyen la fuente real más importante del derecho laboral.

Por ello normalmente todos los tratadistas consideran que las fuentes reales del derecho del trabajo son las necesidades de la clase laborante y la equidad.

### "LA JUSTICIA Y LA EQUIDAD"

De justicia se han dado innumerables defi-

niciones, que van desde la tradicional y clásica - de Ulpiano que la consideraba como "La constante y firme voluntad de dar a cada quien lo que es suyo", hasta la de un carácter más o menos revolucionario que la define como el tratar a los iguales como - iguales y a los desiguales como desiguales, pasando por aquellas otras que la consideran como el - dar a cada quien lo que se merece o dar a cada - - cual el producto de su trabajo.

La Equidad, en cambio, es el criterio racional que exige una aplicación prudente de las - normas jurídicas al caso concreto; consiste en la aplicación de la justicia a los actos individualizados en virtud de que se podría considerar válida - mente que la justicia es el género y la equidad es la especie.

Pues bien dentro de este ordenamiento de - ideas consideramos que la equidad constituye una - fuente real y no formal del derecho del trabajo, - porque determina el contenido de la aplicación de - la justicia al caso concreto, al dictar al juzga- - dor las reglas necesarias que deberán tomarse en - cuenta no solo para que sus fallos sean equitati- - vos, sino también para llenar las lagunas de la - ley.

El maestro Mario de la Cueva manifiesta so - bre el particular que siendo la justicia una idea - universal que se expresa en fórmulas generales, su aplicación mecánica tendría que conducir a la in- - justicia, en virtud de que las fórmulas abstractas no pueden regular las condiciones concretizadas.

Preciado Hernández, por otra parte, al hablarnos de la justicia, la distingue como criterio o como virtud; consideramos que la justicia criterio es un objeto ideal mientras que la justicia - virtud es un hábito que tiene su asiento en la voluntad y no en la inteligencia.

La justicia general o legal exige que todos y cada uno de los miembros de la comunidad ordenen adecuadamente su conducta al bien común. La justicia distributiva, en cambio es la que regula la participación que comprende a cada uno de los miembros de la sociedad en el bien común y por último la justicia conmutativa exige equivalencia entre la presentación y la contraprestación prescindiendo de las personas.

La justicia general y distributiva regula situaciones de integración y de subordinación por que no se dá entre personas colocadas en el mismo plano como los que rige la justicia conmutativa - que se limita a coordinarlas.

Justicia y Equidad que no deben confundirse, deben en cambio tenerse siempre en cuenta en la integración del derecho, para hacer que éste armonice no solamente dentro del punto de vista laboral, las relaciones entre patrones y trabajadores, sino desde un ángulo visual general, las relaciones humanas, para que el hombre, finalidad del derecho y no medio, pueda satisfacer sus necesidades mediatas e inmediatas, temporales y extra-temporales.

## LA INTERPRETACION DEL DERECHO EN MATERIA LABORAL

Todas las reglas de interpretación, tienen cabida en el campo del Derecho Laboral, sin embargo, por ser esta disciplina un derecho de "excepción", su aplicación requiere siempre una adecuada regulación.

Así en el derecho laboral las reglas de la hermética prescriben el principio general de que "en caso de duda debe resolverse siempre a favor del trabajador".

El Código de trabajo ecuatoriano en su artículo 7o. prescribe al respecto que, "En caso de duda, en cuanto al alcance de las disposiciones de este Código, los jueces las aplicarán en el sentido más favorable para los trabajadores".

CODIGO DE GUATEMALA.- Del primero de mayo de 1961, en su artículo 17 textualmente establece también que: "Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes del trabajo, se deben tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social".

CODIGO DEL SALVADOR.- En su artículo 13 dice: "En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas legales del trabajo, prevalecerá lo más favorable al trabajador; entendiéndose por tal, aquella que considerada en su totalidad le otorgue mayores beneficios".



## LA INTERPRETACION DEL DERECHO EN MATERIA LABORAL

Todas las reglas de interpretación, tienen cabida en el campo del Derecho Laboral, sin embargo, por ser esta disciplina un derecho de "excepción", su aplicación requiere siempre una adecuada regulación.

Así en el derecho laboral las reglas de la hermética prescriben el principio general de que "en caso de duda debe resolverse siempre a favor del trabajador".

El Código de trabajo ecuatoriano en su artículo 7o. prescribe al respecto que, "En caso de duda, en cuanto al alcance de las disposiciones de este Código, los jueces las aplicarán en el sentido más favorable para los trabajadores".

CODIGO DE GUATEMALA.- Del primero de mayo de 1961, en su artículo 17 textualmente establece también que: "Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes del trabajo, se deben tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social".

CODIGO DEL SALVADOR.- En su artículo 13 dice: "En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas legales del trabajo, prevalecerá lo más favorable al trabajador; entendiéndose por tal, aquella que considerada en su totalidad le otorgue mayores beneficios".

## EL CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE HONDURAS

(1964).- A diferencia de lo anterior establece en su artículo 18 que: "Los casos no previstos por este código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer lugar, de acuerdo con los principios del Derecho del Trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios y por último de acuerdo con las disposiciones contenidas en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y los principios del derecho común, jurisprudencia y doctrina".

EL CODIGO DE TRABAJO DE COLOMBIA.- En su artículo 21 establece, "En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes del trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad".

Es decir, en general, las legislaciones laborales adoptan el principio penal de "in dubio pro reo" en favor del trabajador.

No obstante lo anterior, por nuestra parte pensamos que el principio de aplicación de la norma más favorable al trabajador, debe tener sus excepciones. Así por ejemplo en los casos que la duda recaiga sobre la forma de administrar o dirigir una empresa, creemos que la solución deberá darse en favor del patrón.

El principio de la interpretación analógica reviste una muy especial importancia en el Derecho Laboral, ya que las leyes extranjeras, la doctrina de otros países o su jurisprudencia pueden servir, en ocasiones, para interpretar adecuadamente algunas disposiciones obscuras o contradictorias.

La buena fé debe tomarse en cuenta para interpretar algún precepto de carácter laboral que en apariencia sea obscuro o difícil aplicación. Riva Sanseverino, afirma al respecto que la interpretación de la ley no debe favorecer a ninguna de las partes en conflicto, sino al interés de la colectividad. "La interpretación debe ser conducida en forma de favorecer lo más posible el equilibrio de los opuestos intereses patronales y obreros y la recíproca colaboración de las categorías productoras, sobre la base de subordinación de todo interés individual o categoría a los intereses superiores de la producción y del Estado".

Estamos de acuerdo con lo anterior, ya que el derecho del trabajo no debe interpretarse en favor de los sujetos que en él intervienen, sino en beneficio de los intereses más caros de la sociedad.

El maestro Mario de la Cueva nos dice al respecto que: "Los viejos sistemas de interpretación de la ley ya no tienen aplicación en el Derecho del Trabajo".

El espíritu del legislador que tanto busca --  
don los comentaristas del Código de Napoleón no --  
existe, en verdad parte alguna; la ley tiene un va --  
lor objetivo y no depende de la manera subjetiva --  
de pensar de quien estuvo encargado de redactarla.

En suma, las reglas de interpretación del --  
Derecho laboral encuentran su apoyo en todos los --  
principios que hemos enunciado. Particularmente en --  
el de que, en caso de duda se debe resolver en fa --  
vor del trabajador.

El artículo 18 de nuestra legislación de --  
trabajo sostiene este criterio al expresar que: --  
"en la interpretación de las normas de trabajo se --  
tomaran en consideración sus finalidades señaladas --  
en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda prevale --  
cerá la interpretación más favorable al trabajador.

Por su parte los artículos 2o. y 3o. a la --  
letra dicen:

Art. 2o.- Las normas de trabajo tienden a --  
conseguir el equilibrio y la justicia social en --  
las relaciones entre los trabajadores y patrones.

Art. 3o.- El trabajo es un derecho y un --  
deber social. No es artículo de comercio, exige --  
respecto para las libertades y dignidad de quien --  
lo presta y debe efectuarse en condiciones que ase --  
guren la vida, la salud y un nivel económico deco --  
roso para el trabajador y su familia.

No podrán establecer distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Estamos de acuerdo con lo anterior añadiendo únicamente que los nuevos sistemas de administración científica del trabajo y su aplicación - consciente en las empresas consideradas como unidades económico-sociales, traen como consecuencia que los principios enunciados sufran la excepción, que los viene a confirmar, de que cuando la duda recaiga sobre cuestiones de carácter administrativo o de dirección se debe resolver en favor del patrón.

En esta forma no se le regatea al trabajador ninguno de sus derechos y al empresariado se le ratifica su facultad de decidir, de dirigir, de administrar su negociación de acuerdo con sus particulares intereses, siempre y cuando con ello no se llegue a vulnerar el interés primario de la colectividad.

Como conclusión podemos afirmar que el "Derecho del Trabajo" surgió como una disciplina típicamente protectora de la clase trabajadora que en la actualidad se ha transformado para coordinar y armonizar los derechos e intereses del capital y del trabajo. Su carácter proteccionista no se ha perdido del todo, ya que siempre deberá prescribir, en favor de la clase laborante, mínimos de derechos que se encuentran destinados a ser superados por la costumbre, por la jurisprudencia, por el -

contrato colectivo o por el contrato ley.

Sin embargo, el Derecho del Trabajo ya no puede considerarse válidamente como un derecho uni lateral o de ficción. Su misión de coordinar los factores de la producción, en beneficio de una creciente industrialización, será lograda únicamente si se basa y fundamenta en tres principios mencionados, a saber: En el respeto mutuo de derechos; - en la comprensión recíproca de necesidades; y en - la coordinación técnica de esfuerzos.

El Derecho del Trabajo sigue siendo un derecho inacabado que tiene como finalidades substanciales el garantizar al trabajador mejores condiciones de trabajo; al patrón una estabilidad razonable por su dirección y por el riesgo de su capital invertido y al consumidor, una producción abundante, diversificada, barata y de buena calidad.

Sólo siguiendo los principios enunciados, - el Derecho del Trabajo, podrá garantizar a todos - por igual un proceso general con justicia y liber-  
tad.

## CAPITULO CUARTO

### "LA HUELGA"

- A).- "ANTECEDENTES DEL DERECHO DE HUELGA"
- B).- "EVOLUCION DE LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO".
- C).- "SITUACION ACTUAL DE LA HUELGA EN EL - DERECHO MEXICANO".

### A).- "ANTECEDENTES DEL DERECHO DE HUELGA"

El término o vocablo huelga, se deriva del verbo holgar que es sinónimo de descansar, no trabajar, estar ocioso, desde el punto de vista gramatical.

La huelga a la luz del derecho laboral, es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores.

No debe confundirse, en consecuencia el derecho de coalición con el derecho de asociación, puesto que el ejercicio de este derecho de huelga corresponde a la coalición y no a los sindicatos, por estar constituido como tales.

En efecto la Ley Federal del Trabajo, nos dice que la coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes; sin embargo, siempre debemos tener presente el agregado puesto al entonces artículo 258 mediante reformas del año de 1931, el Sindicato de Trabajadores en una coalición permanente - se entiende que dentro del título en que se halla el objeto y fines de la huelga, la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970; repite este concepto.

Se ha pretendido encontrar antecedentes remotos de la huelga entre los egipcios, los griegos y los romanos y así se halla de la suspensión de labores de ladrilleros judíos en Egipto en los años de 1423 A.C. y 1460 A.C. respectivamente.



Pero siendo el Derecho del Trabajo, una disciplina nacida con el advenimiento de la industrialización, del sistema de la producción para obtener lucro, es fácil entender que esos supuestos-antecedentes, no tienen ninguna relación con el fenómeno que conocemos como huelga, porque aquellos se dieron en circunstancias muy distintas a las -- que prevalecieron para el nacimiento del derecho de huelga con sus factores y características modernas.

Cada período de la historia humana tiene su sello particular y sus instituciones válidas en determinado momento; y entre ellos está el derecho que es derivación superestructura del sistema económico prevaleciente.

Entonces si uno se daba en aquellos tiempos las circunstancias para el nacimiento de esta institución moderna "La huelga", sería inexacto tomar como antecedentes actos aislados de la antigüedad que ninguna conexión tienen con lo que conocemos ahora, como "suspensión legal y temporal del trabajo".

En el largo período de la historia, la medieval, a la que algunos atribuyen el calificativo de oscurantistas y de retroceso, porque en ellas se cometieron los más nefastos crímenes, tuvo su ocaso cuando apareció la técnica y advinieron las máquinas, es decir, el maquinismo, la llamada revolución industrial que hizo despoblar al campo y llenar de habitantes las ciudades.

Como el salario del incipiente trabajador no le alcanzaba "manual ciudadano" hubo necesidad de que trabajaran su esposa, el hijo, quienes tenían menos salario todavía.

Esta revolución industrial, que como toda revolución destruye el pasado e inicia el presente, desde el ángulo de la técnica, significó un jalón en la historia, pero nunca aplicó la liberación y menos la humanización de los trabajadores manuales, lo que si es importante considerar, es que los obreros paulatinamente comenzaron a tener conciencia de su personal situación y de que era su trabajo factor imprescindible en la producción para el mercado, razón por la que al principio exigieron mejor trato, reducción de jornadas, pago justo y otras mejores prestaciones.

Nacen entonces las sociedades mutualistas - así como organismos de trabajadores, pero sólo para ayudar inmediata y sin un sentido de clase, generador de un plan de lucha. Sin embargo, atentos los patronos a esta incipiente organización de sus esclavos manuales en las fábricas piden la ayuda del Gobierno que no es más que un Ente creado y sostenido por ellos para someter al naciente proletariado.

Si los industriales encontraron apoyo en sus representantes, en la oligarquía gobernante; los obreros también obtuvieron el apoyo moral y publicitario de ciertos pensadores y escritores con ideas socialistas.

Entre los socialistas utópicos sobresalieron: Proudhon, Roberto Owen, Fourier, Saint Simón y Le Blanc. Estos propusieron medidas teóricas y - muchas veces hasta imprácticas, como repartir las fábricas entre los propios obreros de cada industria, ayudas pasajeras sin base de continuidad y - otras medidas que dejaron en la ruina al propio Roberto Owen.

De acuerdo con la evolución y el fortalecimiento de las conciencias de clase de los obreros, derivación natural del desarrollo de la industria, crecimiento de las fuentes fabriles, a mediados - del siglo XIX, aparece una teoría científicamente-elaborada, con base en la dialéctica, obra de Carlos Marx, o sea el socialista científico.

La ausencia doctrinaria y la directiva de-  
-acción de esta teoría socialista se encuentra en -  
- el manifiesto comunista redactado en 1847 por Marx  
y Engels como corolario del Congreso obrero cele-  
-brado en Londres.

Es comprensible que a estas alturas los -  
- trabajadores, con plena conciencia de sus posibili-  
- dades como productores de riqueza y ya orientados-  
- debidamente, provocaron movimientos masivos en de-  
- fensa de sus intereses, pero sobre todo en la bús-  
- queda de una mejor vida.

En Inglaterra se desarrollaron diversos mo-  
- vimientos obreros que consiguieron beneficios para  
la clase trabajadora.

En Francia, la revolución con base obrera derrocó, al Rey Luis Felipe y reinstauró la República con Luis Napoleón Bonaparte, como Napoleón - III, quien hábilmente concede el derecho de huelga al expedir la ley de 25 de marzo de 1864.

En Alemania y en Italia, el movimiento revolucionario de 1848 repercutió en revoluciones nacionalistas, esto es, en la inspiración de tener - la unidad nacional en esos países.

Se entiende que si estos diversos movimientos no consiguieron para los obreros su liberación aunque fuese pasajera, si fue una gran experiencia, que después había de utilizarse.

Para completar el desarrollo del tema de - huelga, en el estudio de los antecedentes de esta institución, durante la revolución francesa, a pesar de la sublimación, podemos decir del individuo y de las tres garantías "Libertad, Igualdad y Fraternidad"; de la defensa constante de la persona humana, "no se aceptó ni se incluyó entre las - garantías o derechos de coalición y la huelga y - fué prohibida por la "Ley Chapelier de 1871.

## B).- "EVOLUCION DE LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO"

Al restaurarse la República, después del - retiro de las tropas francesas, México, sufría una opresión económica; la riqueza de que se podía disponer, la monopolizaba el clero y la pseudoaristocracia, elementos negativos en nuestra vida social, porque nunca fomentaron y mucho menos intentaron -

elevant el nivel económico del país. Se dice que esta falta de visión de esos pobres ricos obligó a Porfirio Díaz a abrir las puertas al capital extranjero, el cual recibió garantías y facilidades que mas bien fueron privilegios, que hubo de soportar el Estado mexicano el que, a su vez, grababa sobre las espaldas de la población del país, que en última instancia, es la que paga todas las deudas contraídas por el gobierno en turno.

Dicha capital abrió nuevos centros de trabajo, algunas industrias, e inició el monopolio de ciertos servicios públicos, (ejemplo los ferrocarriles); millares de trabajadores fueron ocupados con bajos salarios y expuestos a los malos tratos por parte de patronos y capataces extranjeros; los capitalistas a la larga dominaron nuestra economía, dirigiéndola a placer, los cuales secundados por ciertos malinchistas, como también sucede ahora con los nuevos ricos, llegaron a constituir una vergonzosa plutocracia, que el pueblo designó con el calificativo de "Los científicos", así su jefe neto y principal accionista el otrora vencedor del 2 de abril, Porfirio Díaz.

Es obvio que durante este negro lapso de nuestra historia, no solo se desconocieron los elementales derechos del trabajador, sino que el Código Penal de 1871, que se atribuyó a Antonio Martínez de Castro, persiguiera el "tumulto o motín" -- pues así llamaban a cualquier petición de la clase obrera cuando exigía mejores salarios y mejor trato.

De aquí se deriva la prohibición de la reunión de cualquier grupo de obreros o el intento de formar una coalición como preludio de huelga o paro.

A pesar de esta prohibición codificada, - los trabajadores no se amedrentaron y declararon - huelgas como la de los mineros de Pachuca en 1874, la declarada en la "Fama Montañesca" en Tlalpan, - D.F. en 1877 y la de los trabajadores del "Ferrocarril del Valle" en 1898; casi todos estos movimientos fueron reprimidos cruentamente.

#### "HUELGAS DE CANANEA Y DE RIO BLANCO".

Las huelgas más conocidas e importantes - las cuales fueron preludio de la revolución de -- 1910, fueron las de Cananea, Sonora y Río Blanco, - Veracruz en los años de 1906 y 1907.

El 10. de junio de 1906 en el Centro Minero "Green Consolidated Mining Company" aproximadamente dos mil trabajadores inconformes con los bajos salarios que recibían, el trato inhumano a que estaban sometidos por los patrones extranjeros, encabezados entre otros, por Esteban Baca, Calderón, Manuel H. Dieguez y José Ríos, decidieron formular una protesta, por escrito y de hecho, pidiendo la jornada de ocho horas de trabajo, salario de cinco pesos como mínimo, la obligación de ocupar el 75% de obreros mexicanos, correcto trato y el derecho de ascenso.

La empresa integrada por norteamericanos y

ayudada por el gobierno imperante en ese período, - se negó a conceder siquiera algunos de los puntos-petitorios, los trabajadores al no recibir respuesta satisfactoria, decidieron abandonar sus labores e iniciar una huelga.

El gobierno de Sonora autorizó el paso de soldados americanos y en conjunto los trabajadores yanquis y sus paisanos militares agredieron a los trabajadores mexicanos en su propia patria. En respuesta a este ignominioso contubernio entre la oligarquía gobernante y los explotadores extranjeros, los obreros incendiaron cinco depósitos de madera, uno de semilla, otro de forrajes y el propio edificio que servía de almacén de madera.

De la brutal agresión por parte de los soldados de línea americana, hubo un saldo de veintitres muertos y veintidos heridos, acto continuo - fueron aprendidos cincuenta obreros a los cuales - enviaron a las tinajas de San Juan de Ulúa, en Veracruz.

Respecto de Río Blanco, a partir de 1906 - los trabajadores de la región fabril de Orizaba, - alentados en cierto modo por los tabaqueros de Jalapa, que lograron organizarse sindicalmente, - transformaron su sociedad mutualista en un sindicato de resistencia creando el "Círculo de Obreros Libres".

Como estos actos son imitados, sin tardanza comenzaron a aparecer sindicatos en Puebla, - Tlaxcala, Hidalgo, Oaxaca y en el propio Distrito-

ayudada por el gobierno imperante en ese período, - se negó a conceder siquiera algunos de los puntos-petitorios, los trabajadores al no recibir respuesta satisfactoria, decidieron abandonar sus labores e iniciar una huelga.

El gobierno de Sonora autorizó el paso de-soldados americanos y en conjunto los trabajadores yanquis y sus paisanos militares agredieron a los-trabajadores mexicanos en su propia patria. En respuesta a este ignominioso contubernio entre la oligarquía gobernante y los explotadores extranjeros, los obreros incendiaron cinco depósitos de madera, uno de semilla, otro de forrajes y el propio edificio que servía de almacén de madera.

De la brutal agresión por parte de los soldados de línea americana, hubo un saldo de veintitres muertos y veintidos heridos, acto continuo - fueron aprendidos cincuenta obreros a los cuales - enviaron a las tinajas de San Juan de Ulúa, en Veracruz.

Respecto de Río Blanco, a partir de 1906 - los trabajadores de la región fabril de Orizaba, - alentados en cierto modo por los tabaqueros de Jalapa, que lograron organizarse sindicalmente, - - transformaron su sociedad mutualista en un sindicato de resistencia creando el "Círculo de Obreros - Libres".

Como estos actos son imitados, sin tardanza comenzaron a aparecer sindicatos en Puebla, - - Tlaxcala, Hidalgo, Oaxaca y en el propio Distrito-



Federal.

Esta actitud de los trabajadores en diversas entidades del país hizo que los patrones capitalistas decidieran actuar en contra de la clase obrera, primero impusieron un reglamento general de trabajo que prohibía la organización sindical.

Un grupo de obreros de las fábricas de Hilados y Tejidos de Atlixco, Puebla, declararon una huelga oponiéndose al reglamento que prohibía a los trabajadores formar sindicatos. Ni tardos ni perezoso los obreros de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales del estado de Veracruz, apoyaron a sus compañeros de Atlixco, Puebla, mediante un paro, a la vez solicitando aumento de salarios, reducción de la jornada de Trabajo, mejores condiciones de vida, medidas higiénicas en las fábricas así como la abolición de las tiendas de raya.

Los trabajadores fueron dirigidos por José Morales y otros miembros afiliados al círculo de obreros libres.

Porfirio Díaz a instancia de los patrones, ordenó que el conflicto planteado lo resolviera un árbitro.

El 7 de enero de 1907, por la noche, se convocó a una magna asamblea en el Teatro Gorostiza de la ciudad de Orizaba, en esa reunión se habló del conflicto con la asistencia de unos tres mil obreros.

El arbitraje resultó favorable para los industriales y se conminó a los trabajadores a reanudar sus labores.

Ante esta decisión parcial que favorecía a los empresarios, los obreros se declararon en huelga, recorrieron las principales calles de Orizaba y enfilaron hacia Río Blanco, una vez que liberaron a los presos, atacaron a las personas y propiedades de los encargados de las tiendas de raya las que fueron saqueadas e incendiadas.

El Coronel Francisco Ruíz, Jefe Político - de Orizaba al no poder con la situación, solicitó refuerzos a Veracruz, llegando en su auxilio el 13o. Batallón al mando del General Joaquín Mass y el Coronel Felipe Mier; de México se envió el 24 - Batallón al mando del General Rosalino Martínez.

Doscientos sesenta y seis casas de obreros fueron incendiadas, la del señor José Morales sufrió cuantiosos daños, las tropas abrieron fuego sobre los trabajadores, muchos de ellos fueron muertos y otros heridos, algunos se refugiaron en las casas de San Cristóbal y Santa Catarina; en tres días fueron ejecutados más de doscientos prisioneros sin haber sido juzgados.

El día dos de enero de 1907, mil trabajadores de hilados del Estado de México, declararon un paro en apoyo de los huelguistas de Orizaba y Puebla. Los ferrocarrileros del "Ferrocarril Central de Monterrey" declararon la huelga solidaria el 5-

de enero de 1907, los trabajadores de la fábrica - de Hilados "La Hormiga" de Tizapán, D.F., se declararon en huelga el 9 de enero de 1907, también en apoyo a sus compañeros de Río Blanco y el 25 de enero del mismo año se unían a la huelga los obreros de la fábrica de hilados "Hércules", y de la "Purísima".

### "LOS HERMANOS FLORES MAGÓN"

Por largo tiempo y con una tenacidad edificante a través de diversos escritos completos y alguna vez en los periódicos, guiaron y prepararon la mente de los obreros mexicanos con ideas progresistas y de redención social, habiendo cristalizado las enseñanzas en el programa del partido liberal mexicano el cual contenía trece puntos que bien podían haber sido la base y esencia del derecho laboral mexicano.

La tendencia magonista estaba influenciada por las ideas revolucionarias Marxistas y anarquistas; los Flores Magón siempre pugnaron porque los obreros mexicanos de aquella época abandonaron el mutualismo propio de la edad media por un programa ágil de lucha en contra del sistema capitalista, contra el régimen porfirista, los hermanos Flores-Magón en compañía de otros luchadores, en 1905 constituyeron la junta organizadora del partido liberal, dieron a la luz un manifiesto a la nación mexicana el programa de dicho partido; este programa y la serie de principios que enseñaron, constituyeron la bandera de la lucha del proletariado mexicano antes de la revolución de 1910.

## "CONSTITUCION DE 1857"

Con base y norma en el liberalismo cuyo -- contenido dimana de la Revolución de 1789, siempre estuvo imbuída de una tendencia a defender al hombre, el individuo frente a todo y contra todo.

Esa Constitución estableció la igualdad en tre los mexicanos, que siempre ha resuelto una simple teoría, ya que la igualdad sólo puede ser desde el ángulo económico y no con otro fundamento.

El Artículo cuarto de dicha constitución - dice así: "Todo hombre es libre de abrazar, la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil, honesto y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de terceros o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad".

El Artículo Quinto expresa: "Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, - la ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida irrevocable o sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco - puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o su destierro".

Del texto de estos dos artículos se infiere la filosofía individualista predominante en la-

Constitución de 1857, además predominan las tendencias a cuidar que no sea molestado el individuo o la persona humana en la más mínima forma, mediante votos en que estén de por medio la educación, la religión, que hicieran perder al hombre o cuando - menos limitar su libertad.

Esta posición individualista se justifica en ese Código Federal ya que las circunstancias sociales e intelectuales que prevalecían en ese lapso de la historia de México. Pues como hemos afirmado el derecho se lo da todo al grupo que domina en cierto período y contiene las características y filosofías que sustente ese grupo.

El artículo 9o. manda.- "A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito". Del texto de este artículo obtenemos el derecho a la facultad que tiene todo ciudadano de agruparse, -- reunirse más exactamente, en la consecución de un objeto lícito en beneficio de la colectividad; éste es el derecho de reunirse a que también se refiere el artículo 9o. de la Constitución de 1917, - o sea la vigente.

A raíz de los acontecimientos de Cananea, - Río Blanco, Nogales, Santa Rosa y otros poblados - que no menciona la historia y de la publicación de programas políticos avanzados como el del partido liberal mexicano, redactado por los hermanos Flores Magón, lanzado a la nación en 1916 así como - los planes revolucionarios que clandestinamente - eran difundidos, hubo de sobrevivir el movimiento-

armado de 1910 con el derrocamiento del Gobierno - porfirista.

La revolución triunfante legisló, aunque - superficialmente, expidió una ley creando el departamento de trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento en 1911.

Este departamento se avocó a cuestiones importantes realizando un trabajo meritorio, a su intervención se debió que en 1912 se aprobaran las - tarifas mínimas de la rama de Hilados y Tejidos.

El Estado de Coahuila legisló sobre la materia de trabajo en 1912; el Estado de Veracruz hizo lo mismo en 1914 y Yucatán en 1915, cuando entró el ejército constitucionalista, Hidalgo y Zaca-tecas también bordaron sobre el tema del trabajo - en 1916.

### C) "SITUACION ACTUAL DE LA HUELGA EN EL DERECHO - DEL TRABAJO"

Constitución Política de 1917.

Con la Constitución de 1917, se consagra - el derecho de huelga, siendo éste uno de los múltiples logros de la lucha armada iniciada en 1910.

La Constitución Política de los Estados - Unidos Mexicanos de referencia, en su artículo 123 cuyo párrafo inicial fue publicado en el Diario - Oficial del 6 de septiembre de 1929 en sus fraccio

nes XVI, XVII, y XVIII otorga el Sagrado Beneficio de Huelga y a la letra dice:

XVI.- "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, - asociaciones profesionales, etc".

XVII.- "Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros".

XVIII.- "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre -- los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. - En los servicios públicos será obligatorio para - los trabajadores, dar aviso, con diez días de anti cipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.- Las huelgas serán consideradas como ilícitas única mente cuando la mayoría de los huelguistas ejercie re actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos per tenezcan a los establecimientos y servicios que de penden del gobierno".

Cabe hacer notar que en la parte final del párrafo señalado con anterioridad determina la - - Constitución la ilicitud de algunas huelgas. Tam-- bién la fracción XIX del artículo 123 Constitucio-- nal habla de la ilicitud de los paros y a continua ción la transcribimos.

XIX.- "Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Este párrafo que anteriormente señalamos - lo consideramos muy importante para el objeto de - nuestro estudio, pues claramente la Constitución - establece que un paro únicamente será lícito debido al "exceso de producción" el cual haga necesario suspender el trabajo "para mantener los precios en un límite costeable".

### "LEY FEDERAL DEL TRABAJO"

Nuestra Ley Federal del Trabajo, vigente, - consagra el Derecho de Huelga definiéndola:

"Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

"Así mismo la Ley Federal del Trabajo reconoce en su artículo 441 que los Sindicatos de Trabajadores son coaliciones permanentes, y el artículo 443 dice que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo".

También su artículo 445 nos dice, que una huelga es ilícita:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas -



ejecuten actos violentos contra las personas o propiedades; y

II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios o que dependan del gobierno.

Aquí la Ley Federal del Trabajo transcribe lo dispuesto por el párrafo III, de la fracc. XVIII del Artículo 123 Constitucional.

Y en el artículo 448 de la Ley mencionada, habla concretamente de nuestro estudio y a la letra dice:

"El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se pretenden, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la junta".

## C A P I T U L O   Q U I N T O

### LA IMPROCEDENCIA DE LA SUSPENSIÓN COLECTIVA EN LAS RELACIONES DE TRABAJO, COMPRENDIDA EN EL TÍTULO -- SEPTIMO CAPITULO VII DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

- A).- Análisis de las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo.
- B).- Improcedencia en los mismos con relación a -- los procedimientos indicados en la Ley Federal del Trabajo.
- C).- La inconstitucionalidad de la indemnización, -- prevista en el artículo 430 de la Ley Federal del Trabajo.

El Capítulo VII del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, se refiere a la "Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo" y el artículo 427 del ordenamiento legal señalado nos indica las causas de la misma, el cual a la letra dice lo siguiente:

Artículo 427.- "Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- IV.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal,

notoria y manifiesta -  
de la explotación;

V.- La falta de fondos y -  
la imposibilidad de ob-  
tenerlos para la prose-  
cución normal de los -  
trabajos, si se com- -  
prueba plenamente por-  
el patrón; y

VI.- La falta de ministra-  
ción por parte del Es-  
tado de las cantidades  
que se haya obligado a  
entregar a las empre--  
sas con las que hubie-  
re contratado trabajos  
o servicios, siempre -  
que aquellas sean in--  
dispensables".

Consideramos que la Ley Federal del Traba-  
jo es esencialmente proteccionista, esto es, que -  
fué creada y elaborada a fin de proteger a la cla-  
se económicamente más débil que en las relaciones-  
obrero-patronales siempre ha sido el trabajador; -  
como hemos visto con anterioridad durante este tra-  
bajo, la clase obrera a base de luchas y sufrimien-  
tos en las cuales muchos de ellos perdieron inclu-  
so la vida, han ido paulatinamente, paso a paso lo-  
grando una legislación laboral que los proteja an-  
te los abusos del patrón que representa la clase -  
pudiente en las relaciones de trabajo, y vemos que

al fin en la actual Ley Federal del Trabajo, se ha venido a convertir en realidad esas aspiraciones - de la clase laborista, y siendo ésta un Ordenamiento Legal tan preciso y adecuado, pretende satisfacer al máximo las necesidades de esa clase débil - representada por los trabajadores y consecuentemente consideramos que no puede contener preceptos como el que es materia de estudio, en los cuales se suspenden temporalmente las relaciones de trabajo - y por supuesto el más perjudicado sea el trabajador, ya que se queda sin el empleo que le proporciona la manera de subsistir a él y a su familia, - es decir, el trabajo que para ser precisos, representa el medio de vida de esa clase social, y repetimos que el ordenamiento legal mencionado, específicamente en el precepto señalado va en contra del espíritu de la Ley Federal del Trabajo que es eminentemente proteccionista y con ese fin hemos iniciado el presente capítulo transcribiendo el artículo 427 del ordenamiento legal mencionado con sus seis fracciones, con el propósito de precisar que en ninguno de los casos previstos en esas fracciones el trabajador en forma alguna es causante, directa o indirectamente, de la suspensión temporal de las relaciones de trabajo y si consideramos que por el contrario es el que resulta más perjudicado por lo cual creemos que dicho precepto legal debería contener una mayor protección para la clase trabajadora mediante una reglamentación al respecto en la cual no solo se atienda a los intereses patronales, sino por el contrario se cuide de no dejar en el desamparo, como acontece en el caso, - al mayormente necesitado en las relaciones obrero-patronales.

Pretendemos analizar cada una de las fracciones del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, con el propósito de determinar si es culpable o no el patrón en los casos previstos por dicha norma legal y con el fin fundamental de proponer una solución en la que se ampare y proteja al trabajador en estos casos y que "virtualmente no lo deje en la calle".

La fracción I del artículo 427 de referencia, a la letra dice:

"La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos".

Empezaremos por estudiar la primera de las causas enunciadas en esta fracción: "La fuerza mayor o casos fortuitos".

El diccionario de la lengua castella define a la fuerza mayor diciendo que "es aquella que por no poderse resistir, exime del cumplimiento de alguna obligación"; y por lo que se refiere al caso fortuito, encontramos en el mismo diccionario la definición de la palabra fortuito y a la letra dice: "fortuito causal, imprevisto" y también encontramos la definición de fortuitamente, "causalmente; sin prevención, o premeditación"; de lo anterior se deduce perfectamente el significado de -

los términos de fuerza mayor o caso fortuito y pensamos que aunque resulte innecesario, el legislador agrega "no imputable al patrón", será causa de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa.

Indudablemente como hemos visto con anterioridad, en el caso señalado no puede haber responsabilidad ni por parte del patrón ni por parte del trabajador, es decir, el caso de fuerza mayor es insuperable y el caso fortuito es imprevisible y por más que se tomen todas las medidas que la seguridad exige, pensamos que en esos casos no hay responsabilidad. ¿Pero es un motivo suficiente para suspender las relaciones de trabajo?, ¿Consideramos que no!, pues ante la eventualidad de los casos a que se refiere la fracción que analizamos estimamos también que se pueden tomar medidas para garantizar al trabajador los beneficios que se derivan de las relaciones laborales y de los cuales depende su forma de vida, independientemente de que esos beneficios, en cuanto a su garantía, fueran los esencialmente necesarios para la subsistencia del trabajador y su familia.

Siendo materia del presente ensayo podríamos sugerir que tales medidas de garantía podrían consistir por ejemplo, en que el patrón o quién -- sus intereses represente, celebrara un contrato con una compañía Aseguradora a fin de obtener una póliza a favor de sus trabajadores, exclusivamente para el caso de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en el supuesto de fuerza mayor o ca

so fortuito, lo cual redundaría incluso en beneficio de la empresa ya que además se garantizarían los daños que por tal motivo se causarían a sus intereses, pero esencialmente que se garantizara el pago de los salarios de los trabajadores por el tiempo que durara dicha suspensión y hasta en tanto la empresa funcionara nuevamente en forma normal.

Se podría argumentar que el ejemplo propuesto como solución al problema que nos ocupa, el trabajador estaría percibiendo un salario sin devengarle o sea sin trabajar y por tanto estaría faltando al cumplimiento del contrato de trabajo en el que el trabajador presta sus servicios a cambio de un salario, y en efecto así es, pero consideramos que tal incumplimiento sería derivado de la fuerza mayor o caso fortuito y consecuentemente no se puede hablar de tal y si, por el contrario sostener que tal situación se subsanaría con la existencia de la póliza de seguro a que nos referimos anteriormente la cual, a mayor abundamiento, protegería además los intereses del patrón.

La segunda parte de la fracción I del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

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

.....O su incapacidad (debe entenderse del patrón) -



física o mental o su muerte, - que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos”.

Además pensamos que la incapacidad física o mental o muerte del patrón no precisamente puede producir como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de los trabajos si se toman las medidas necesarias para evitar esa situación.

Consideramos anticonstitucional lo preceptuado en esta segunda parte de la fracción que estudiamos, y ésto en razón de que la fracción XIX - del artículo 123 de la Constitución Política de -- los Estados Unidos Mexicanos, únicamente considera como paro lícito el que se deriva del exceso de -- producción, así mismo encontramos que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 nos indica las - causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón y en la fracción -- XII de dicho artículo encontramos que a la letra - dice:

“Negarse el trabajador a adop-- tar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos in dicados para evitar accidentes o enfermedades”.

En cambio el mismo artículo al establecer las causas de rescisión de las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón, en ninguna de las nueve fracciones que comprende establece --

"la negativa del patrón a adoptar medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar enfermedades".

En otras palabras, en ninguno de los casos, la Ley Federal del Trabajo obliga al patrón a tomar las medidas preventivas necesarias con respecto a su propia salud y así tratar de evitar sufrir una incapacidad física como mental, o más aún, para prevenir una muerte repentina lo cual crearía un caos en la empresa o establecimiento y por tanto dicha fracción primera en su segunda parte resulta evidentemente en contra con lo dispuesto por la Constitución Política.

Estimamos también que si se obligara al patrón a someterse periódicamente a exámenes médicos tanto física como mentalmente podrían prevenirse en gran parte las causas de suspensión temporal -- mencionadas en esa segunda parte de la fracción -- que estudiamos; no obstante, no podemos negar que esas causas pueden ser en un momento dado en forma repentina, independientemente de que se tomaran todas las medidas mencionadas con anterioridad, las que únicamente como antes se dijo, reduciría los riesgos disminuyendo el porcentaje de casos concretos; ¿ luego entonces que se puede hacer ?. Pues creemos que también existen medios idóneos para -- prevenir dentro de lo posible esas eventualidades -- y como un mero ejemplo nos permitimos proponer la obligación para el patrón de adquirir una póliza de seguros de vida o enfermedades, en la cual también se garantizaran los salarios del trabajador -- que sin motivo se viera obligado a paralizar sus --

labores, por el tiempo que la suspensión durara. - Posiblemente se piense que estamos en favor de las Compañías de Seguros, lo que indudablemente sería inexacto, ya que únicamente y como ejemplo señalamos una posible solución al problema que estudiamos, pero también podría obligarse al patrón que no quisiera adquirir una póliza de seguro, a tener un fondo de reserva cuyo monto estaría en proporción al número de trabajadoras de su empresa y con la intervención de vigilancia por las autoridades competentes, a fin de que llegado el caso los salarios de los trabajadores se encontraran garantizados en la suspensión de las relaciones laborales y por todo el tiempo que ésta durara.

Pasando al estudio de la fracción II del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, encontramos que la misma a la letra dice lo siguiente:

"La falta de materia prima, - no imputable al patrón".

Por lo que respecta al caso establecido en la anterior fracción, estimamos que efectivamente si no hay materia prima, no hay producción, y así no hay producción no hay relaciones de trabajo; pero no hay que olvidar que en el caso previsto en la fracción que se estudia se determina que será cuando esa falta de materia prima es temporal, - atento al enunciado del artículo respectivo y lo cual es tema de este trabajo al referirse a la suspensión temporal de las relaciones de trabajo y -- por tanto siendo temporal necesariamente debe te--

ner un término o plazo en el cual como veremos más adelante, para el caso de que la causa de suspensión prosiga, será motivo de la terminación definitiva de las relaciones de trabajo y cabe aclarar - que al no estar comprendida esta situación en lo - previsto por la fracción XIX del artículo 123 Constitucional, resulta igualmente su contenido anti--constitucional.

Habiendo aclarado esta situación consideramos que la falta de materia prima, no imputable al patrón no responsabiliza al trabajador, así como - tampoco responsabiliza al patrón, pero también - - creemos que podría tomar medidas a fin de que de - alguna forma se pudiera evitar o por lo menos pre-venir lo establecido en dicha fracción.

Podemos agregar que también como vía de solución se podría modificar la legislación laboral, obligando al patrón, por supuesto tomando en cuenta las condiciones específicas, capacidad económica y número de trabajadores, a tener una reserva - calculada de materia prima suficiente a mantener - las necesidades de la empresa por un período de -- tiempo que podría ser de seis meses, para el caso- de que hubiese una escasez de la misma y con dicha reserva se conseguiría una producción normal, supeditando el empleo de esa reserva a la autorización previa de la autoridad competente.

Creemos que la mencionada es posible solu- ción y comprendemos que en muchos casos, determinada materia prima no puede ser almacenada debido a-

su género, composición o peligrosidad, pero en - - otros muchos si se podría imponer una obligación - de este tipo al patrón, a quien en última instan-- cia también le favorecería, ya que con las medidas que se adoptarán no sería necesario interrumpir la producción y por lo tanto sus utilidades estarían garantizadas.

Cabe hacer notar que el motivo del presente trabajo es ante todo señalar la necesidad imperativa de proteger a la clase trabajadora de las - eventualidades que un momento dado lo pueden privar del producto de su trabajo por causas ajenas - al mismo y como resultado indefectible en la sus-- pensión temporal de su trabajo.

La fracción tercera del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, misma que a la letra dice:

"El exceso de producción - con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado".

Este caso lo consideramos verdaderamente - inverosímil y no nos explicamos como puede estar - comprendido dentro de una legislación tan completa y positiva como lo es nuestra actual Ley Federal - del Trabajo.

En efecto, si hay exceso de producción por cualquier causa contenida o no en la fracción que-

se revisa, debe estimarse que dicho exceso es a -- causa de una mala administración y planeación por parte del patrón y por supuesto creemos que el responsable es el mismo, porque una empresa debe de -- planear perfectamente su capacidad de producción -- y si sus relaciones económicas o las circunstan -- cias del mercado establecen un ritmo de producción, corresponde al patrón ajustarse a ellas, sin dejar de admitir que esas condiciones pudieran cambiar -- de una manera radical en un momento determinado pero en tal caso los trabajadores que resultaran -- afectados debido a que la empresa no pueda soste -- ner el ritmo de producción en condiciones normales, deben de tener la garantía de su trabajo en alguna forma o llegado el caso inmediatamente ser indemnizados en la forma prevista por el artículo 50 de -- la Ley Federal del Trabajo.

Efectivamente, decimos que en último caso -- deben ser indemnizados en los términos previstos -- por la ley porque consideramos que no hay necesi -- dad de que el trabajador permanezca inactivo y sin percibir salario en tanto se regulariza esa situa -- ción, pudiendo, ser éste conseguir empleo en otra -- empresa.

Lo dispuesto por esta fracción III del ar -- tículo 427 del ordenamiento legal ya mencionado, -- pensamos resulta ilegal en virtud de que mientras -- la empresa prospera y aumenta su producción, tam -- bién aumentan los trabajadores y claro está el em -- presario aumenta sus ingresos, pero si se presenta la situación que se revisa el afectado lo es el --

trabajador lo cual viene a resultar inequitativo y mayor abundamiento es de considerarse que el legislador al formular la fracción en cuestión, se inspiró en la diversa fracción del artículo 123 constitucional que a la letra dice:

"Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender - el trabajo para mantener los precios en un límite-costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Con lo anterior, estamos de acuerdo, sin embargo, debemos hacer referencia al contenido de la fracción XXII, del mismo artículo 123 Constitucional que dice:

"El patrono que despida a un obrero sin -- causa justificada (creemos que este es el caso) o por haber ingresado a una asociación o sindicato, - o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de -- tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización (creemos que ilegalmente se excluye en este párrafo la fracción que se revisa), - igualmente al trabajador con tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono por recibir de él malos tratos ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, - hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de

esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

Concluyendo, consideramos que el caso previsto señala la responsabilidad del patrón en forma absoluta y como consecuencia la obligación de responder en la forma prevista por el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo contenido se deriva de lo dispuesto a su vez por la fracción -- XII antes descrita.

Pasaremos al estudio de la fracción IV del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo la cual a la letra dice lo siguiente:

"La incosteabilidad, de naturaleza temporal notoria y manifiesta de la explotación".

Como lo hemos manifestado al analizar la fracción anterior, también en este caso creemos -- que la incosteabilidad ya sea de naturaleza temporal o incluso definitiva es una situación de incumbencia patronal, es decir, que al momento de la -- formación de una empresa, la persona que esté al -- frente de la misma estará obligada a realizar una debida planeación de la producción.

Si la incosteabilidad aparece en una empresa, se debe a que el patrón ha creado una negociación en forma precipitada o sea, sin tomar las medidas necesarias para su buen funcionamiento y estabilidad económica ni tampoco realizado los estudios que tal caso amerite y obtener datos precisos acerca de la costeabilidad de esa empresa; y es en



tonces cuando se crea el riesgo a que esta fracción se refiere o sea, que así como puede progresar y ser un excelente negocio, también puede ser inminente fracaso por falta de planeación mencionada y si por tal motivo el empresario arriesga su patrimonio en determinada empresa y como consecuencia pone en peligro su estabilidad económica y la de su familia, ésto no le da derecho a colocar en una situación semejante a los trabajadores que prestan sus servicios bajo su dirección, haciéndolos partícipes indebidamente de ese riesgo empresarial.

Se podrá argumentar en contra, y siendo -- que esta incosteabilidad puede sobrevivir de repente, en un momento determinado sin que el patrón no obstante haya tomado todas las medidas necesarias; para el caso consideramos que nos encontramos en el supuesto previsto en la fracción I del artículo 427 o sea, el que se refiere a la fuerza mayor o caso fortuito y en esa situación el problema debe atenderse conforme al análisis que oportunamente se realizó al estudiar esa fracción.

El análisis de esa fracción V de la Ley Federal del Trabajo lo trataremos a continuación y al efecto señalamos el contenido de dicha fracción que a la letra dice lo siguiente:

"La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón".

Este caso, creemos, encuadra perfectamente en lo previsto en el tercer párrafo de la fracción

XXII del artículo 123 Constitucional ya analizado, en donde es obligado al patrón a indemnizar al trabajador por falta de probidad del patrón; y resulta atinada tal medida ya que sería muy cómodo para el patrón crear una empresa sin la organización necesaria y llegado el caso en que los fondos fueran insuficientes simplemente alegará estar excluido - de responsabilidad por no tener fondos e incluso - estar en imposibilidad de obtenerlos, lo que en última instancia viene a ser causa de suspensión colectiva de las relaciones de trabajo y si alguna - ocasión llegara a tener la solvencia económica que la empresa requiere, reanudar esas relaciones de - trabajo, llamando a los trabajadores y pretendiendo que todo quedara como si nada hubiera pasado, - lo cual nos parece muy pausable sino fuera porque - dentro de esa regulación tan espléndida se olvidará de que durante el tiempo que no hay fondos y -- las relaciones de trabajo se suspenden el trabajador simplemente no tiene elementos para subsistir - y pensamos que en este caso al igual que en los anteriores la responsabilidad por falta de fondos debe ser imputable en forma total y explícita al patrón.

Encontramos en esta fracción una aparente-contradicción ya que el legislador es tajante al - hablar de "la falta de fondos y la imposibilidad - para conseguirlos", ya que ésto en ningún momento - se presume que sea temporal, como lo menciona en - su enunciado el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, sino por el contrario agrega que no existe posibilidad de conseguirlos lo cual vendría a - traducirse en una suspensión definitiva y conse -

cuentemente se actualizaría el derecho del trabajador para ser indemnizado en los términos que la ley prevee. De lo contrario podría llegarse al absurdo de pensar que el derecho del trabajador para ser reintegrado a su trabajo una vez terminada la suspensión por falta de fondos, se fuera transmitiendo a sus descendientes y éstos a su vez a los suyos hasta el día en que en igual forma los descendientes del patrón encontrarán la solución para obtener los fondos necesarios para la explotación de la empresa y consecuentemente para la reanudación de las relaciones de trabajo, de donde estimamos la necesidad de una reforma a esta fracción afin de estipular en la misma, un término perentorio para el caso de esa llamada suspensión temporal.

El sustentante en su muy humilde opinión - considera que la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal del trabajo, debería ser causa de rescisión de contrato por culpa del patrón quedando obligado él mismo en los términos previstos por la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, es decir, estará obligado a indemnizar al trabajador según se desprende de dicha fracción en relación con el artículo 50 - de la Ley Federal del Trabajo y además en caso de que hubiese nuevas plazas de trabajo en la empresa de que se trate por haber obtenido fondos suficientes para crear esas plazas deberán tener prioridad esos trabajadores indemnizados quienes en caso de aceptar serían reintegrados a su antiguo trabajo - sin mayor trámite, con la única salvedad de que lo

fuera respetando los derechos escalafonarios obtenidos por sus compañeros pero sin dejar de tomar en cuenta los de ese trabajador indemnizado por falta de fondos, en conclusión se estima que lo previsto en esta fracción es anticonstitucional por no estar contenida dentro de lo preceptuado por la fracción XIX del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Por lo que se refiere a la fracción VI del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo encontramos que la misma a la letra dice:

"La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiere contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllos sean indispensables".

En esta fracción nos encontramos con un caso muy curioso; no nos explicamos como el legislador después de elaborar una Ley Federal del Trabajo también intencionada y mejor documentada, en la que todo momento manifiesta que es eminentemente proteccionista hacia la clase obrera y que pretende evitar, sancionando cualquier abuso o arbitrariedad que se cometa en perjuicio de los trabajadores, y en esa fracción que estudiamos, se olvida de todo ese espíritu proteccionista y demuestra una parcialidad evidente cuando interviene el Estado indirectamente en esa relación de trabajo, dejando desprotegido al trabajador al no obtener los medios de subsistencia en casos que en última instancia son imputables a ese Estado que en princi--

pio debe ser protector indeclinable de los desvalidos.

Debemos agregar en el análisis de esta - - fracción de el hecho de que el Estado incumpla con la obligación contraída con anterioridad de ministrar cantidades a una empresa mismas que resulten indispensables para su funcionamiento y dicho incumplimiento da origen a la suspensión de las relaciones de trabajo, no justifica en ningún momento el hecho que implica dejar al trabajador sin su - - sustento diario, ya que en el último de los casos - el Estado es responsable de los daños y perjuicios que por su incumplimiento pudiera ocasionar al empresario, considerando por tal motivo que esta - - fracción que analizamos resulta anticonstitucional ya que no se trata como en el caso de un paro lícito que señala la fracción XIX del artículo 123 - - constitucional.

El Estado, es bien sabido puede actuar como sujeto del derecho público o de derecho privado quedando en este último caso obligado como cual - - quier otra persona física o moral a responder de - los daños y perjuicios que cause con el incumplimiento de sus obligaciones contraídas.

Como podemos ver en la Ley Federal del Traabajo en el artículo 15 que a la letra dice:

"En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no dispongan de elementos propios suficientes - de conformidad con lo dispuesto por el artículo 13

se observarán las normas siguientes:

1.- La empresa beneficiaria será solidaria mente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores".

Creemos que en este caso encuadra la situación del Estado prevista en la fracción VI del artículo 427 motivo de nuestro estudio, pues consideramos con base en lo dispuesto en el artículo 16 - del mismo ordenamiento que en estos casos el Estado es considerado como empresa.

"Para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa".

En tal virtud el Estado en este caso es solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores y la falta de ministración de cantidades que sean indispensables para la continuación del trabajo obliga al Estado a responder del daño que causa con ello y a, responder por no pagar los salarios de los trabajadores en tanto ministra dichas cantidades.

Creemos que con este pequeño análisis llegamos a la conclusión de que ninguno de los casos previstos en las distintas fracciones del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, existe una res-

ponsabilidad por parte del trabajador que cause la suspensión temporal de las relaciones de trabajo.- Así mismo creemos que en todos los casos previstos en el ordenamiento legal mencionado puede existir una solución práctica a los problemas que genera y que las soluciones que hemos propuesto quizá no -- sean las más acertadas pero nos hacen comprender -- que sí las hay y que poniéndolas en práctica se -- evitaría que el trabajador sea suspendido temporalmente en su trabajo sin que tenga culpa alguna de las consecuencias de tal suspensión.

Creemos firmemente y por tal motivo en el presente estudio hemos dedicado un capítulo entero al tema, que la única causa de suspensión temporal de las relaciones de trabajo será el ejercicio del derecho constitucional de la huelga consagrado en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 de -- nuestra Constitución Política.

Pensamos que así mismo que al suprimirse -- las causas de la suspensión temporal de las relaciones de trabajo, comprendidas en el artículo 427 de la Ley Laboral, quedarían sin efecto el procedimiento a seguir, no obstante pasaremos al estudio del mismo para tratar de hacer notar que también -- ese procedimiento adolece de una ilegitimidad ab soluta con respecto al tema de estudio.

"Artículo 428.- La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menos antigüedad".

Creemos que es lógico que pueda afectar a una empresa o a parte de los trabajadores de ella, la suspensión con fundamento en las fracciones analizadas, también consideramos que lógicamente deberá respetarse el derecho escalafonario que a base de esfuerzo ha logrado obtener el trabajador, pues si no fuere respetado ese derecho se pondría en peligro toda la estructura laboral en el Derecho mexicano el cual ha sido plasmado a base de sacrificios y sangre derramada por parte de la clase trabajadora, independientemente de que esos principios rectos del derecho laboral algunas veces como en el caso a estudio, los legisladores no lo interpretan en la forma debida.

En conclusión el artículo 428 es innecesario no solo en el supuesto de la derogación del artículo 427, sino que por su propia naturaleza tal precepto resulta intracendente.

Artículo 429.- "En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:

I.- Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe;

II.- Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposi--



ciones para conflictos colectivos de naturaleza -- económica; y

III.- Si se trata de las fracciones II y IV, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes".

Pasando al análisis respectivo podemos decir que tanto en los casos previstos en las fracciones I como III del presente artículo, serán resueltos con base en lo dispuesto por los artículos 782 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, -- los cuales comprenden el capítulo VI de la misma, -- bajo el título de procedimientos especiales, con la salvedad por la propia naturaleza del caso que lo previene la fracción II (Caso fortuito o fuerza mayor) el patrón dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, mientras que en el caso previsto en la fracción III de este artículo, el patrón previamente a la suspensión deberá obtener la autorización de la Junta, pero en ambos casos como lo mencionamos con anterioridad serán resueltos por lo preceptuado en el capítulo VI del Título XIV de la Ley Federal del Trabajo intitulado Procedimientos Especiales.

Pasaremos por tanto a realizar un análisis de dichos procedimientos especiales, a fin de determinar su procedencia y legalidad en relación -- con las fracciones I, II y VI, del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 782 de la Ley del Trabajo a la letra dice lo siguiente:

"Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos ..... 427, fracciones I, II y VI, y los conflictos que -- tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario".

Artículo 783.- "La Junta, al recibir la de manda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503, citará a una audiencia, -- que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes".

Este artículo no encuadra en el caso a estudio que es el previsto en los artículos 427, 428, 429, 430, 431 y 432 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que consideramos irrelevante pasar a su estudio.

Artículo 784.- "La Junta, al citar a los -- demandados o interesados, los apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo siguiente, tendrá por admitidas las peticiones de los que concurren, salvo lo dispuesto en el artículo 787".

Artículo 785.- "La audiencia se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I.- La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las disposiciones del artículo 753, fracción I;

Creemos que es incomprensible esta fracción en el tema de nuestro estudio, pues cabe preguntarse que va a avenir la Junta, a las partes en los casos --

previstos en las fracciones I, II y VI del artículo 427, de que va a convencer al trabajador, de que acepte que se ha quedado sin trabajo, lo anterior es bien sabido por todos, si el trabajador va a la Junta es para que le resuelvan su problema, -- no para que lo avengan a fin de que admita que ya no hay trabajo y se retire a su casa hasta en tanto se reanudan las relaciones laborales; nos parece poco atinado esta fracción en cuanto a su contenido, pero continuando con el análisis encontramos que la fracción II dice:

II.- "Cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que le sean aceptadas".

El trabajador en este caso solo podrá manifestar que no desea quedarse temporalmente sin trabajo, porque la causa de la suspensión no es imputable a él.

III.- "Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 462".

Así de sencillo resulta el procedimiento -- en cuestión entendemos al estudiar este artículo -- que lo que se va a probar, como anteriormente quedó demostrado al realizar el análisis del considerado anticonstitucional artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, es que incurrió en lo previsto por las fracciones I, II ó VI del mismo ordenamien

to, o sea la no imputabilidad de responsabilidad - del patrón al incurrir en la causa de suspensión - de las relaciones de trabajo y cabe preguntarse en tonces cuál es la razón para que comparezca el traba bajador si su voz no va a ser tomada en cuenta, to da vez, que no se va a resolver sobre la responsabilidad del trabajador ya que la misma no se en- cuentra en duda, pero si en cambio con esa resolu- ción se le va a causar un daño consistente en sepa rarlo, aunque sea temporalmente, de su trabajo.

Pensamos que resulta intrascendente el aná lisis de los artículos 786, 787 y 788 de la Ley Fede ral del Trabajo, en razón de que no pueden in- fluir en forma determinante, según vimos con ante- rioridad, en el fondo del problema planteado.

En conclusión, creemos que los procedimiento s especiales que existen en relación con el artícu lo 427 de la Ley Federal del Trabajo, pecan de - una notoria parcialidad en favor del patrón, toda- vez que le dan una serie de facilidades para des- virtuar su responsabilidad y por el contrario de- mostrar su inocencia al incurrir en lo dispuesto - por las fracciones I, II ó VI anteriormente menciona das; y en cambio al trabajador no se le toma en- consideración en forma alguna si no es para admi- -tir el perjuicio que se le causará y en el último- de los casos su intervención no tendrá la fuerza - suficiente para cambiar el sentido de la resolu- ción que emane de dichos procedimientos especiales.

Pasando al estudio de la fracción III del - artículo 429 de la Ley Federal del Trabajo encon-

tramos que la misma a la letra dice:

II.- "Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica".

Por su parte y para tener una visión clara del contenido y alcance de este precepto a continuación transcribimos lo que señalan las fracciones III a V del artículo 427 del mismo ordenamiento legal.

III.- "El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado".

IV.- "La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación".

V.- "La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón".

Pues, bien en estos tres casos la Ley Federal del Trabajo dispone que se resolverá conforme a lo dispuesto en el Capítulo Séptimo del Título Catorce de la Ley Federal Laboral y al efecto analizamos ese procedimiento para darnos cuenta de su improcedencia en la suspensión temporal de las relaciones de trabajo; el precepto que señala el pro

cedimiento mencionado lo es el artículo 789 y siguientes del ordenamiento legal ya mencionado y que dice lo siguiente:

Artículo 789.- "Las disposiciones de este Capítulo, rigen la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica".

Resulta evidente que los casos previstos en las fracciones III, IV y V del artículo 427 no encuadran en estos procedimientos, pues como su nombre lo indica son conflictos colectivos y en este caso no hay conflicto, simplemente y a mayor abundamiento en los casos previstos por las fracciones mencionadas según vimos al analizarlas, el trabajador se va a quedar temporalmente sin trabajo al suspenderse las relaciones de trabajo por causas de las que resulta directamente responsable el patrón.

Artículo 790.- "En la tramitación de los conflictos a que se refiere este Capítulo, las Juntas deben procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio, a este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto".

También consideramos inaplicable lo preceptuado en este artículo en relación con el problema planteado, esto es, en razón de que por parte del trabajador a que convenio puede llegar de no ser por la reinstalación inmediata en su trabajo, lo cual materialmente es imposible en estos casos a

no ser que el patrón falsamente haya declarado ante las autoridades laborales, pero presentándose - las situaciones previstas en las fracciones III, - IV y V del artículo 427 pensamos que el patrón podrá realizar cualquier cosa a excepción de reinstalar al trabajador por lo menos temporalmente.

Artículo 791.- "La solicitud deberá contener una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y determinación de lo que se pida".

Artículo 792.- "El patrón presentará con su solicitud:

I.- Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que solicite;

II.- Una relación de los trabajadores a su servicio, con expresión de sus nombres y apellidos, empleo que desempeñen, salario que perciban, y antigüedad en el trabajo; y

III.- Un dictamen formulado por perito con tador, relativo a la situación de la empresa o establecimiento.

El promovente acompañará copia de la solicitud y de los anexos".

Artículo 793.- "La Junta, al recibir la solicitud, citará a las partes a una audiencia, que-

deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes".

Artículo 794.- "La audiencia se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

I.- Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;

II.- Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y formulará su petición;

III.- Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la Junta podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;

IV.- Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo; y

V.- Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones".

Comentando el anterior precepto creemos -



que es bastante claro y es poco lo que se puede - añadir, en la fracción II del mismo se habla que - el promovente hará una exposición de los hechos y - de las causas que dieron origen al conflicto y for- mulará su petición, pensamos que tratándose del pa- trón podrá hacer una exposición de los hechos, pe- ro no de las causas, ya que esto último en ciertos casos no le convendría hacerlo, pues como hemos - visto en páginas anteriores muchas veces la causa- es responsabilidad directa del patrón la cual surge debido a su negligencia o mala administración - de la empresa; y para el caso de que el promovente sea el trabajador, tampoco podrá expresar éste las causas del conflicto, debido a que las mismas no - son de su incumbencia y en razón de que presumible- mente el trabajador no ha tenido participación en- ellas ni menos aún a provocado tal situación.

En la fracción III nos habla nuevamente de la exhortación a llegar a un arreglo conciliatorio y pensamos que cuando analizamos el artículo 790 - expresamos claramente cuál puede ser el único arre- glo conciliatorio.

En la fracción V del artículo que se anali- za vuelve a aparecer la exposición de causas que - ya hemos comentado al referirnos a la fracción II- del mismo ordenamiento legal.

Artículo 795.- "La Junta, dentro de los -- tres días siguientes, designará tres peritos, por- lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formulen un dicta- men respecto de la forma en que, según su parecer,

puede solucionarse".

Aquí si ya estamos de acuerdo en que los peritos en un momento dado pueden investigar y determinar las causas del conflicto, pero no obstante debemos insistir según nuestro particular punto de vista que el origen del conflicto será por causa de negligencia, incapacidad o mala administración por parte del patrón y consecuentemente tendrá que responder del efecto de esa causa que generalmente se traduce en el daño que viene a sufrir el trabajador mismo que deberá repararse en la forma mínima prevista por el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo, independientemente del derecho que le asiste para ser reinstalado en su mismo puesto escalafonario si hubiera oportunidad y otorgara su consentimiento para tal fin, lo cual consideramos como única solución honesta y legal para el caso que estudiamos.

Debemos hacer notar que únicamente la fracción V del artículo 427, de las tres que se revisan en cuanto al procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, habla de que tiene que ser probado plenamente por el patrón, y que en ninguna de las tres fracciones señaladas se le exija a ese patrón no haber propiciado la situación correspondiente; con base en lo anterior, si los peritos nombrados por la Junta de Conciliación y Arbitraje, van únicamente a realizar un estudio a fin de determinar que la situación en la empresa de que se trate se encuentra dentro de lo previsto por las multicitadas fracciones y sin tomar en cuenta las-

causas que de manera directa la propiciaron, estarán coadyuvando a la intención del patrón para sug  
pender las relaciones de trabajo con el consiguien  
te perjuicio para el trabajador a que ya nos hemos  
referido con anterioridad.

Estimamos además que los artículos siguien  
tes resultan de sumo interés para la exposición -  
del tema a que nos hemos avocado y al efecto para-  
mayor precisión nos permitimos transcribirlos.

Artículo 796.- "Los peritos deberán satisfa  
cer los requisitos siguientes:

- I.- Ser mexicanos, y estar en pleno  ejer  
cicio de sus derechos;
- II.- Estar legalmente autorizado para - -  
ejercer la ciencia o arte sobre el -  
que verse el peritaje; y
- III.- No haber sido condenado por delito -  
intencional, que lo inhabilite para-  
ejercer su profesión".

Artículo 797.- "Los trabajadores y -  
los patrones podrán designar dos co-  
misiones, integradas con el número -  
de personas que determine la Junta,-  
para que acompañen a los peritos en-  
la investigación y les presenten las  
observaciones y sugerencias que juz-  
guen conveniente".

Artículo 798.- "La Junta señalará a los peritos el término dentro del cual deben presentar su dictamen, que no podrá exceder de treinta días".

Artículo 799.- "Las partes, dentro de los primeros diez días del término a que se refiere el artículo anterior, podrán presentar directamente a los peritos las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto y a preparar su dictamen".

Artículo 800.- "Los peritos practicarán las investigaciones y realizarán los estudios que juzguen conveniente, con la mayor libertad y amplitud, teniendo entre otras, las facultades siguientes:

- 1.- Solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes, formulando los cuestionarios

que juzguen conveniente para el esclarecimiento de los hechos;

II.- Practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento y revisar sus libros y documentos; y

III.- Examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa, que juzguen conveniente".

Artículo 801.- "Las autoridades y las instituciones oficiales a que se refiere el artículo anterior, están obligadas a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que se les soliciten".

Artículo 802.- "El dictamen de los peritos deberá contener, por lo menos:

I.- Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;

II.- La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores;

III.- Los salarios medios que se pagan en empresas o establecimientos-

de la misma rama de la industria y - las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos;

IV.- Las condiciones económicas de - la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos;

V.- La condición general de la industria de que forme parte la empresa o establecimiento;

VI.- Las condiciones generales de - los mercados; y

VII.- La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflic--to".

Artículo 803.- "El dictamen de los - peritos se agregará al expediente y- se entregará una copia a cada una de las partes.

El secretario asentará razón en au--tos del día y hora en que hizo entrega de las copias a las partes, o de- la negativa de éstas para recibir- - las".

Artículo 804.- "Las partes, dentro - de las setenta y dos horas de haber- recibido copia del dictamen, podrán- formular las objeciones que juzguen- conveniente en relación con los he--

chos, consideraciones y conclusiones del mismo".

Artículo 805.- "Si se formulan objeciones al dictamen, la Junta citará a una audiencia de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes al vencimiento del término señalado en el artículo anterior. Son admisibles las pruebas que tengan por objeto aportar nuevos elementos o destruir el valor de los hechos y consideraciones contenidos en el dictamen y se ofrecerán y rendirán de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de este Título".

Artículo 806.- "La Junta tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue conveniente, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes de las autoridades e instituciones oficiales y particulares a que se refiere el artículo 800, fracción I, interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales".

Artículo 807.- "Al concluir la recep

ción de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de sesenta y dos horas para que presenten sus alegatos por escrito".

Artículo 808.- "Transcurridos los términos para la presentación de los alegatos, el Auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un dictamen que deberá contener:

I.- Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;

II.- Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que le hubiesen hecho las partes;

III.- Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta;

IV.- Un extracto de los alegatos; y

V.- Las proposiciones que en su concepto puedan servir para la solución del conflicto".

Artículo 809.- "El dictamen se agregará al expediente, observándose lo dispuesto en el artículo 772".

Artículo 810.- "El Presidente de la-



Junta citará para la audiencia de -  
discusión y votación, que deberá - -  
efectuarse dentro de los diez días -  
siguientes al en que sean entregadas  
a los representantes las copias del -  
dictamen, y se celebrará de conformidad  
con las normas siguientes:

I.- Se dará lectura del dictamen;

II.- Los miembros de la Junta podrán  
solicitar la lectura de las constan-  
cias que juzguen conveniente;

III.- Terminada la lectura de cons--  
tancias, el Presidente pondrá a dis-  
cusión el negocio; y

IV.- Terminada la discusión, se pro-  
cederá a la votación y el Presidente  
declarará el resultado".

Artículo 811.- "La Junta podrá aumen-  
tar o disminuir el personal, la jor-  
nada, la semana de trabajo o los sa-  
larios y, en general, modificar las-  
condiciones de trabajo de la empresa  
o establecimiento, a fin de conse- -  
guir el equilibrio y la justicia so-  
cial en las relaciones entre trabajado  
dores y patrones, sin que en ningún-  
caso pueda reducir los derechos con-  
signados en la Constitución y en es-  
ta Ley en beneficio de los trabajadores".

Artículo 812.- "Dentro de los seis días siguientes a la fecha en que concluya la audiencia de discusión y votación, el Secretario deberá engrasar la resolución".

Artículo 813.- "Engrosada la resolución, el Secretario recogerá las firmas de los miembros de la Junta que votaron el negocio".

Artículo 814.- La resolución contendrá:

I.- Lugar, fecha y Junta que la pronuncie;

II.- Nombre y domicilio de las partes y de la empresa o establecimiento afectado por el conflicto;

III.- Un resumen de las exposiciones, observaciones y peticiones de las partes y del dictamen de los peritos;

IV.- La enumeración de las pruebas rendidas y de las diligencias practicadas por la Junta;

V.- Un extracto de los alegatos;

VI.- Las consideraciones que le sirvan de fundamento; y

## VII.- Los puntos resolutivos".

Artículo 815.- "La resolución de la Junta produce los efectos jurídicos inherentes a los laudos".

Una vez que hemos transcrito el Capítulo - de la Ley Federal del Trabajo correspondiente al - procedimiento para la tramitación y resolución de - los conflictos colectivos de naturaleza económica, - procedemos a realizar un breve análisis de dos -- puntos de vista diferentes con respecto a la vía - procesal laboral mediante la cual se resolverán se - gún la propia Ley enunciada las situaciones en una - empresa o establecimiento cuando se encuadran en - lo previsto en las fracciones III, IV y V del artí - culo 427 ya citado.

En primer lugar estimamos en forma defini - tiva que el legislador no se condujo atinadament - al resolver por medio de la resolución de los con - flictos colectivos de naturaleza económica las - fracciones III, IV y V del artículo 427, ya que su - situación es muy diversa a la naturaleza misma del - procedimiento.

En el procedimiento indicado hay un con - flicto y lo primero que la Junta desea es un aveni - miento.

En el caso previsto por la fracción III - del artículo 427, es el que se refiere al exceso - de producción por parte de la empresa con relación - a sus condiciones económicas y a las circunstan -

cias del mercado y en el cual si la empresa ha llegado a esa situación, definitivamente no podrá sostener el número de trabajadores que tiene a su cargo y consecuentemente por parte de ella, no puede haber un arreglo conciliatorio, al mismo tiempo - los trabajadores no querrán ser despedidos de su - empleo y por tanto como parte de los mismos, tampoco habrá arreglo.

La misma situación prevalece en las frac--ciones IV y V del artículo 427, ya que de su texto se deduce que es imposible que el patrón pueda sostener la misma nómina de trabajadores.

Así mismo, la Junta designará peritos para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formulen un dictamen respecto - de la forma en que, según su parecer, pueda solu--  
cionarlo.

En las tres fracciones relacionadas de su-  
texto se desprenden que no es imputable al patrón-  
los hechos y causas que dieron origen al conflicto,  
ya que en ningún momento indican que el patrón no-  
debe tener responsabilidad en los mismos, en tal -  
caso lo que dictaminen los peritos, según el artí-  
culo 427 resulta ineficaz independientemente de --  
que el caso se encuentre previsto en la ley, por -  
tanto, creemos al mismo tiempo que la solución al-  
conflicto no la encontrarán esos peritos.

Por último el artículo 811 correspondiente  
a dicho ordenamiento, viene de una vez por todas a  
demostrar que los procedimientos en la tramitación

y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, definitivamente no encuadran en los casos previstos en las fracciones III, IV y V - del artículo 427, ya que son de materia y naturaleza diferente los unos con los otros y al efecto veamos: dice.- "La Junta podrá aumentar o disminuir el personal". Quizá aquí encuadre, pero como hemos visto con anterioridad resulta anticonstitucional el disminuir dicho personal pues las causas de la suspensión no tiene origen a la conducta del trabajador; "La jornada, la semana de trabajo o los salarios", no se encuadran en este caso, pues es el de suspensión de las relaciones de trabajo; "Y en general", modificar las condiciones del trabajo de la empresa o establecimiento, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones laborales y creemos con base en todo lo anteriormente expuesto que la suspensión temporal del trabajo, sin que la causa de la misma la hubie se producido el trabajador trae como consecuencia el efecto contrario a ese espíritu de la Ley, o sea, que va en contra del mencionado equilibrio y más aún en contra de la justicia social.

En segundo lugar y desde otro punto de vista, analizamos el último párrafo del artículo 811- el cual dice: "Sin que en ningún caso pueda reducir los derechos consignados en la Constitución y en esta Ley en beneficio de los trabajadores".

Como hemos visto con anterioridad tanto la fracción IV como la V del artículo 427 hemos tratado de demostrar que son inconstitucionales, en vir

tud de no estar comprendidos en lo preceptuado por la fracción XIX del artículo 123 Constitucional, - mismo que claramente indica que solo el exceso de producción hace necesario suspender el trabajo con figurándose un paro lícito a fin de mantener los - precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por lo que respecta a la fracción III del artículo 427, creemos que tampoco se encuentra encuadrada en la fracción Constitucional mencionada, ya que la Constitución en momento alguno, siendo - proteccionista, como lo es, habla de que en este - acto deban suspenderse las relaciones de trabajo y estimamos que habla del paro lícito pero con res-- ponsabilidad para el empresario.

En conclusión consideramos que además de - resultar anticonstitucionales las causas de suspen-- sión temporal de las relaciones de trabajo encua-- dradas en el artículo 427 de la Ley Federal del - Trabajo, debemos agregar que tampoco en los procedimientos para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica son aplicables para resolver los casos previstos en di-- cho artículo 427, ya que son enteramente de natura-- leza diferente las causas de suspensión con las -- que se resuelven en los procedimientos señalados.

Una vez analizado el presunto procedimien-- to por medio del cual según lo dispuesto en el ar-- tículo 429 de la Ley Federal del Trabajo, se resol-- verán las hipótesis comprendidas en el artículo -

427 del mismo ordenamiento, pasaremos a terminar - el estudio de nuestro trabajo haciendo referencia - a lo dispuesto por los artículos 430, 431 y 432 de la misma ley con los cuales concluye el capítulo - séptimo del título séptimo de nuestra ley laboral - y es el que se refiere a la suspensión colectiva - de las relaciones de trabajo, el cual es tema de - la presente tesis.

Artículo 430.- "La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que -- pueda exceder del importe de un mesde salario".

Estamos de acuerdo en que sea indemnizado el trabajador, pero no en los términos que señalaeste precepto, es decir, "sin que pueda exceder de un mes de salario", sino que deberá hacerlo en los términos previstos por el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Estimamos que las causas enumeradas en el artículo 427, como hemos venido sosteniendo durante la realización de este trabajo, dan motivo o se equipara a un despido injustificado por parte del-

patrón y en consecuencia deberán regirse por medio de lo preceptuado en el primer párrafo de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional.

Artículo 431.- "El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la Junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50".

No estamos de acuerdo por ningún motivo con lo que en esta forma legal se expresa, toda vez, que en la misma se coloca al trabajador en una situación verdaderamente denigrante ya que, de cumplirse dicho trabajo tendría que estar asistiendo cada seis meses a pedir a la Junta para que interceda y vea si el patrón ya puede reinstalarlo, lo cual además de injusto nos parece en contra del espíritu de la legislación laboral ya que el responsable de esta situación tenga que ser requerido a fin de que si lo acepta reinstale a sus trabajadores.

Consideramos que el patrón en cuanto resolviera su situación que motivó la suspensión temporal, sin dejar por esto de insistir en su responsa



bilidad, debería ser obligado a notificar en forma indubitable a sus trabajadores y a la Junta la -- reinstalación de los mismos y en caso de no hacerlo aplicarsele una severa sanción por esa omisión, pero volviendo a nuestro tema, tal parece que este capítulo fué elaborado por el legislador para favorecer a los patrones.

Artículo 432.- "El patrón deberá -- anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos.- Dará aviso al sindicato y llamará -- por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que -- prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos -- en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten -- dentro del plazo que fije el mismo -- patrón, que no podrá ser menor de -- treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercer las acciones a que se refiere el artículo 48".

Por todo lo anteriormente señalado en el --

presente capítulo, creemos que es necesario suprimir o por lo menos reformar el capítulo séptimo - del título séptimo de la Ley Federal del Trabajo, - en virtud de que es improcedente en razón de ser - anticonstitucional, siendo deseable que la Ley Federal Laboral únicamente quede establecido como - causa de la suspensión temporal de las relaciones de trabajo el sagrado Derecho Constitucional de la Huelga.

## CONCLUSIONES.

1.- La clase obrera, en cuanto tiene una conciencia de lucha se rebela ante las injusticias de los procedimientos empleados por los empresarios y produce que en el mundo entero se entable una contienda a favor de los derechos de los trabajadores logrando que, en las legislaciones de todos los países se elabore un capítulo especial para regular las relaciones obrero-patronales teniendo como fin la protección de la clase económicamente más débil que la trabajadora y el logro de un verdadero equilibrio en dichas relaciones.

2.- El movimiento Laboral Mexicano, es producto de la explotación por parte de patronos extranjeros y sin escrúpulos, con la anuencia de un Gobierno tiránico hacia la humilde clase laborista mexicana, la cual se rebela en contra de ese despotismo y a base de su sangre, provoca la Revolución Mexicana de 1910 y con el triunfo de la misma. Ve plasmados sus esfuerzos en la Constitución Política de 1917 primera Carta Magna en el mundo que consagra los Sagrados Derechos de los Trabajadores.

3.- La Ley Federal del Trabajo, emana de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el espíritu de la misma es la protección por parte del Estado de la clase trabajadora, es pues una -- "Ley Proteccionista".

4.- El Capítulo VII del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo cuyo título es el de "Susten--

sión Colectiva de las relaciones de Trabajo", consideramos va en contra del espíritu proteccionista de la propia Ley, a mayor abundamiento de nuestra Carta Magna, ya que es notoriamente parcial hacia los intereses del patrón o empresario dejando en un estado de indefensión a la clase trabajadora.

5.- Las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento comprendidas en las fracciones I, II, IV, V y VI del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, -- consideramos que son anticonstitucionales ya que ninguna se encuentra encuadrada en lo previsto como "paro lícito" en la fracción XIX de nuestra -- Constitución Política.

6.- La causa de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, comprendida en la fracción III del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, obliga al patrón con base en lo dispuesto por la primera parte de la -- fracción XXII de Nuestra Carta Magna a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario y además de las prestaciones contenidas en el artículo 50°. de la propia Ley.

7.- El procedimiento a seguir en relación con las fracciones I, II y VI, del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo comprendido en el capítulo VI del Título Catorce del mismo ordenamiento, cuyo título es el de "Procedimientos Especiales", es im-- procedente en su aplicación en esta hipótesis debido a que prevee situaciones de diversa naturaleza--

a los previstos en las fracciones señaladas.

8.- El procedimiento a seguir en las fracciones -- III, IV y V del artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, comprendido en el capítulo VII del Título Catorce de la misma Ley, también es notoriamente improcedente en estos casos, pues evade la verdad ra esencia de las causas de la suspensión temporal, que es la responsabilidad directa o indirecta por parte del empresario en esa alteración de las relaciones de trabajo.

9.- Creemos que debe derogarse o por lo menos modificarse el Capítulo VII del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, a fin de proteger a la clase trabajadora y no dejarla en un estado de indefensión, al suspenderse las relaciones de trabajo, por causas no imputables a la misma.

10.- Consideramos que la única causa de suspensión temporal de las relaciones de trabajo, es la consagrada en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consistente en el Derecho de Huelga.

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

- 1.- ANAYA VALDEPEÑA GABRIEL. LIC. "Constitución e integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje".
- 2.- GALKING. "La Clase Obrera". Buenos Aires. 1966.
- 3.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR. DR. "El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica".
- 4.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- 5.- CABANELLA GUILLERMO. "Compendio del Derecho Laboral". Buenos Aires. 1968.
- 6.- DE POZZO JUAN. "Derecho del Trabajo". Tomo IV.
- 7.- DE LA CUEVA MARIO. "Derecho Mexicano del Trabajo". Quinta Edición.
- 8.- DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE. Tomo I Noviembre-Diciembre de 1916.
- 9.- DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE. TOMO II Enero de 1917.
- 10.- ESTRELLA CAMPOS JUAN. "Apuntes para la cátedra del Derecho del Trabajo". UNAM. 1970.
- 11.- GUDE D. "Deritto del Lavoro". 1972.

- 12.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 1973.
- 13.- LOMBARDO TOLEDANO VICENTE. "Teoría y Práctica del Movimiento Sindical Mexicano".
- 14.- PALLARES EDUARDO. "Diccionario del Derecho -- Procesal". México. 1970.
- 15.- REYES HEROLES JESUS. "El Liberalismo Mexicano". México. 1957.
- 16.- SANCHEZ ALVARADO ALFREDO. Apuntes para la cátedra del Derecho del Trabajo. UNAM. 1969.
- 17.- TRUEBA URBINA ALBERTO. DR. "Tratado Teórico-- Práctico del Derecho Procesal del Trabajo".
- 18.- TRUEBA URBINA ALBERTO. DR. "Derecho Procesal del Trabajo". Apuntes para la cátedra del Doctorado en Derecho.
- 19.- TRUEBA ALBERTO Y JORGE. LICS. "Comentarios a la Ley Federal del Trabajo". México. 1969.
- 20.- TRUEBA ALBERTO Y JORGE. LICS. "Comentarios a la Nueva Ley Federal del Trabajo". México. -- 1973.