

PARA EL DESARROLLO TOTAL



10  
2ej  
UNIVERSIDAD DEL TEPEYAC, A. C.

ESCUELA DE DERECHO  
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNAM  
CLAVE 321309

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO  
Y SU SOLUCION

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

MARIA PERLA SANCHEZ GUERRERO

DIRECTOR DE TESIS: LIC. IGNACIO GARRIDO VILLA  
CEDULA PROF. 106211

MEXICO, D. F.

1989

TESIS CON  
FALTA DE ORIGEN



## **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 está 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.

# I N D I C E

	PAGS
INTRODUCCION	1
I. ANTECEDENTES HISTORICOS	
1. 1. Roma	2
1. 2. Inglaterra	9
1. 3. Alemania	15
1. 4. Francia	18
1. 5. España	27
1. 6. México	28
II. CONCEPTOS Y MARCO LEGAL	
2. 1. Trabajador	45
2. 2. Patrón	52
2. 3. Empresa y Establecimiento	56
2. 4. Coalición	63
2. 5. Sindicato	64
2. 6. La Huelga	68
2. 7. Diferencia de Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato Ley	86
2. 8. Reglamento Interior de Trabajo	96
2. 9. Definición de Conflicto	99

### III. CONFLICTOS DE TRABAJO

3. 1. Clasificación de los Conflictos	106
3. 2. Características de los Conflictos	117
3. 3. Causas de los Conflictos	119
3. 4. Objetivos de los Conflictos	122

### IV. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y SU SOLUCION

4 . 1. Prevención	125
4 . 2. Diversas Alternativas de Solución	133
4 . 3. Intervención de las Autoridades de Trabajo	143
4 . 4. Jurisprudencia	148

SUGERENCIAS	155
CONCLUSIONES	159
BIBLIOGRAFIA	165

## INTRODUCCION

El Derecho Mexicano del Trabajo es un producto de la Revolución de 1910, lucha social que responde a grandes movimientos y - con ellos se reivindicó el respeto a los derechos individuales y políticos y transformó la estructura económica, ajustándose a un marco de justicia denominado Derecho Social.

Los conflictos siempre han existido, desde la antigüedad, - donde se presentaban entre las pequeñas Asociaciones o Agrupaciones de artesanos, etc. Que no eran de pleno reconocimiento, pero el surgimiento de los conflictos de trabajo se debió principalmente al nacimiento de las coaliciones de trabajadores y formación - de las asociaciones de profesionales, de las huelgas y los puros; que en infinidad de ocasiones causaban trastorno a la economía de los países, razón ésta, por la que el Estado se decidió a intervenir con mayor interés para solucionar estas diferencias, lo que - dió origen al reconocimiento de los conflictos colectivos de trabajo.

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, lo más importante es sin lugar a dudas, la relación jurídica que existe en tre trabajadores y patrones, entre sindicatos y empresas, del - cual depende el equilibrio y la armonía, entre los factores de la producción.

Al suscitarse un conflicto, individual o colectivo, jurídico o económico, la Ley y las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se encargan de ubicar a las partes en un plano de igualdad para encontrar soluciones justas por la vía conciliatoria o por la instancia jurisdiccional.

El desequilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, las diferencias entre el trabajo y el capital, a que se refiere el artículo 123 Constitucional, generan el conflicto laboral.

Fundamentalmente, pretendo conocer, cómo se definen, clasifican, previenen y solucionan los conflictos de trabajo. Así como también analizar la forma de cómo ante los conflictos laborales existen diversas alternativas, que van desde la solución directa entre las partes, la conciliación, la mediación, hasta la resolución jurisdiccional.

Por otra parte, propongo ciertas formas de solución a los conflictos de trabajo que perjudican y lesionan gravemente a la clase trabajadora y que ésta solución sea pronta y expedita.

Considero que la solución de los conflictos de trabajo será de gran utilidad a los representantes de sindicatos, empresas, servidores públicos, funcionarios jurisdiccionales y en general para los estudiosos del derecho del trabajo.

Tengo la certeza de que el conocimiento cada vez más profundo de las instituciones jurídicas es una forma de acercamiento a los propósitos de equidad y justicia.

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTORICOS

1. 1. ROMA
1. 2. INGLATERRA
1. 3. ALEMANIA
1. 4. FRANCIA
1. 5. ESPAÑA
1. 6. MEXICO

## ANTECEDENTES HISTORICOS

### 1.1.- ROMA

Cuna de grandes jurisconsultos, pueblo guerrero por excelencia donde tratadistas e investigadores coinciden en que es ahí donde se perfilan los principios del derecho del trabajo, sin embargo, la opinión más generalizada coincide en que las asociaciones que existieron en el pueblo romano no tenían más que un carácter religioso y mutualista y no profesional. Como es natural, Roma originalmente llevó una vida muy sencilla y agrícola, ya que los hombres libres se dedicaban a cuidar el ganado y a cultivar la tierra. En los trabajos se exigían medidas adecuadas para llevarlos a cabo con la mayor perfección posible. También se exigía que los trabajadores tuvieran ciertas aptitudes técnicas, lo cual trajo como consecuencia la división del trabajo.

Sin embargo es evidente que llame la atención dentro de la estructura romana, la institución de los "COLLEGIA OPIFICUM" o sea, los colegios de los artesanos ya que al frente de éstos estaban los esclavos que eran quienes operaban y dirigían dichos colegios. Durante la República su importancia casi se consideró nula, pues a principios de esta y a fines del imperio, estos colegios de artesanos sufrieron persecuciones ya que se habían formado sociedades políticas que sólo eran fuente de disturbios.

Por este motivo muchos colegios fueron suprimidos, y para poder crear nuevos colegios, era necesario contar con la - - -

autorización del gobierno, pero difícilmente se podía conseguir esta autorización. Para aquéllos que fundaran o tuvieran clandestinamente estos colegios, serían condenados y se harían acreedores a recibir los castigos más severos que a criterio de los jueces se les impondría. De antemano sabemos que por lo antes expuesto, la finalidad de los colegios era puramente mutualista y religioso, esto nos deja ver que se dedicaban única y exclusivamente al culto de sus dioses y a ayudarse mutuamente para encontrar la resultante o solución a sus inherentes problemas.

Deducimos con esto, que en ningún momento a estos colegios se les consideraba con carácter profesional, por eso no debe considerárseles como un antecedente de los sindicatos, ya que si nos referimos al sindicato estaremos hablando de una organización con carácter puramente profesional. La finalidad de los colegios en Roma era puramente mutualista y religioso, y debemos descartar el espíritu con una finalidad del actual sindicalismo, y que en esencia eso es lo que perseguían estos colegios romanos, que "En la época de Augusto, el cual vivió del año 63 A.C., al 14 D.C., el cual por medio de la Lex Julia, sometió a los Collegia a una nueva reglamentación suprimiendo la libertad que existía para formarlos, ya que requerían de una autorización previa. En la época del imperio los Collegia adquieren una mayor importancia, esto debido a la disminución del trabajo de los esclavos; siendo el emperador Antonino el Píadoso durante su reino del año 138 a 161 de nuestra era, así como Marco Aurelio, el cual gobernó del año 161 a 180 D.C., quienes les otorgaron algunos privilegios a estos ---

colegios, allá por el año 222 de nuestra era y durante el imperio de Alejandro Severo los reorganiza, y delimita las profesiones de estos colegios y les permite incluso que tuvieran y redactaran sus propios estatutos". (1)

Posteriormente los trabajadores de Roma podían agruparse para formar colegios o asociaciones gremiales, estos podían ser o aceptar a personas que tuvieran poder económico o no. Estas asociaciones podían ser de burreros; navegantes; carpinteros; zapateros; panaderos; etc. etc., sin olvidar que cada uno de los colegios tenían sus propios dioses, altares y jefes particulares.

También poseían bienes muebles e inmuebles, ya que tenían a los socios la obligación de aportar una determinada cuota. También contaban con algunos donativos que los emperadores permitían que se les hiciera. Además, si no querían perder su herencia, tenían que obligar a los hijos a seguir los pasos de los padres, esto es el oficio que profesaban.

Al término de las guerras, el florecimiento de la industria se manifestó en Roma, de aquí que con las costumbres traídas y conocidas de Oriente todos los romanos se beneficiaran. Pero para desgracia del pueblo romano, fue tanto el auge de las corporaciones de estos artesanos, lo que los llevó a la ruina, trayendo - -

---

(1) Vázquez, José Antonio. Derecho del Trabajo II, Apuntes de su cátedra. Facultad de Derecho de la UNAM, México 1969, p. 3 y sig.

como consecuencia que cada rama de la producción se convirtiera en monopolio, ya que la mano de obra alcanzó los precios más elevados jamás vistos antes.

"En el famoso Digesto de Justiniano en el libro XLVII Título XXII, fragmento 4, se cita un pasaje de una de las obras del jurisconsulto Gayo, escrita en comentario de la Ley de las XII Tablas. Ese pasaje se refiere a una ley del famoso legislador ateniense Solón, uno de los siete sabios de Grecia, el cual se supone que vivió entre los años de 640 a 559 A.C.; siendo el que autorizaba a las asociaciones profesionales a establecer su reglamento interno cuya eficacia le reconocía mientras no se contrapusiera a las leyes dictadas por el Estado, o como ahora decimos, al orden público". (2)

No se sabe, y por lo tanto es dudoso si la fundación de los cuerpos o colegios de artesanos puede ser atribuida al segundo rey de Roma Numa Pompilio o bien a Servio Tulio, cuyos reinados datan de 715 a 672 y de 578 a 534 años antes de Cristo respectivamente.

Lo cierto es que en el tiempo de Servio Tulio existían estos colegios como instituciones ya consolidadas, tanto que las tuvo en cuenta en la célebre / vasta Constitución en que dividió al

---

(2) Feroci, Virgilio. Derecho Sindical y Corporativo. Edit. Feus, 1ª Edición, Madrid. 1942.

pueblo en seis clases y 193 centurias y la cual estuvo vigente -- hasta el año 241 A.C. "Pocas huellas quedan de su desenvolvimien- to y no se conoce su organización interior" (3). Sin embargo, pa- rece que se puede afirmar que "Como la organización coincidía en aquéllos tiempos con la militar, cada profesión constituía una -- centuria, según la costumbre romana dividida en dos categorías de jóvenes y ancianos" (4).

Indudablemente continuaron viviendo durante la República -- los "Collegia-Opificum" (corporas, artes fratruae), aunque no que- de testimonio de su particular actividad. Hacia el fin de la Re- pública, al contrario, se había formado al lado o en el seno de -- los colegios cuerpos de politiqueros llamados sodalitia que impo- nían su voluntad en las votaciones y los cuales muy pronto se con- virtieron en centros de corrupción.

"Los llamados sodalitia, fueron abolidos a través del de- creto del senado en el año 64 A.C. (Tito Livio l., 21., 27 y Flo- ro l., 6., 8., hacen referencia a una supresión más antigua; pero la noticia no es del todo confiable ); reconocidos por una ley -- del tribuno Clodio, en el año 59, y otra vez suprimidos definiti- vamente por la ley de Julio durante el año 56 de César, durante --

(3) Feroci, Virgilio; Ob. Cit., p. 7

(4) Costamagna: Diritto Corporativo, Unione Tipografica, Editrice Torinese. -- Turin, 2a. ed., 1928, p. 1.  
Citado por Virgilio Feroci, idem., p. 8.

la dictadura. Pudiera ser que con tal nombre la Ley Julio hayan sido indicadas las diferentes leyes sobre la misma materia, así lo señalan Girard y Ferrini" (5).

En realidad, Suetonio en su obra: "Vita di Cesare, 42; Vita de Octaviano, 32, atribuye tanto a César como a Augusto la disolución de las asociaciones políticas, y Perozzi, adopta el criterio de una definitiva supresión por parte de César Augusto, probablemente en el año VII D.C." (6)

"De todos modos, fueron siempre exceptuados de la supresión los colegios de los artesanos, (7), los cuales fueron por el contrario, favorecidos de varias maneras por la legislación imperial; así, Antonio Pío, muerto en el año 161 D.C., les concedió algún privilegio, así lo menciona el Código de Teodosiano, Libro XXI, Título II; y Marco Aurelio, el cual murió hacia el año 180, el cual les concedió el derecho a recibir legados" (8).

"Los caracteres de la legislación corporativa imperial hasta ese momento, y tomando como base la Ley Julio, De César o de Augusto", son los siguientes: Los collegia artificum eran, en sustancia, tolerados; cada colegio tenía su propio estatuto; la caja era alimentada por medio de contribuciones o aportaciones de sus miembros, de multas y de espontáneas liberalidades de sus miembros

- (5) Girard: Manuale di Diritto Romano, trad. Maliana, Soc. Ed. Libreria, 1909, - p. 210 y Ferrini: Pandette. Soc. Ed. Libreria 1900, p. 73. Citados por Virgilio Feroci. Ob. cit., p.3
- (6) Perozzi: Istituzioni di Diritto Romano, Florencia, Barbera, 1906, Vol. 1, p. 257. Citado por Virgilio Feroci.
- (7) Ferrini, p. 73. Citado por Feroci.
- (8) Fragmento 2º del Digesto Justiniano, Lib. XXXIV, Tit. V., citado por Feroci.

o de los extraños; la inscripción en los collegia era facultativa y no obligatoria; todas las asociaciones estaban sometidas a la su prema vigilancia de la autoridad gubernativa; incluso los collegios podrían ser disueltos si hacían negocios ilícitos" (9).

"No hay unanimidad en apreciar los caracteres jurídicos de las autorizaciones que daba la autoridad gubernativa; algunos autores como Pernice, Ferrini, Pacchioni, son del parecer que fueron los de una dispensa, un nihil obstat; Liebeman y Gierke piensan que eran una verdadera y apropiada concesión. Pero lo cierto es que en modo alguno fueron comparables a los de las autorizaciones de nuestros días" (10).

"En el período siguiente (Bajo Imperio) los collegios de artesanos fueron adquiriendo importancia siempre creciente y Alejandro Severo (208-235 D.C.) les dió una vasta y completa organización.

Hubo entonces hasta treinta y dos categorías de collegios o corporaciones, entre las cuales, por ejemplo, citaremos sólo algunas; las de navicularii (los que transportaban el grano a Sicilia de Egipto), de pistores (panaderos), suarii (dedicados al acopio y a la matanza de cerdos, de los fullones (tintoreros), de los tignarii (carpinteros), de los serarii (metalúrgicos), de los lapidarii (canteros), de los fabri (herreros), de los calci-coctores-et-vec-tores (los que llevaban a Roma y cocían la cal para la construcción)

(9) Feroci: Ob. Cit., p. 8.

(10) Feroci: Ob. Cit., p. 9.

de los argentarii (banqueros), de los negociatores vini, etc.

Los colegios tenían variados privilegios; exención de cargas públicas de impuestos extraordinarios, de servicio militar; - poseían una dotación de tierra; tenían una casa común (schola), - una caja común (arca-collegii), una junta general de todos los miembros (populus); podían ser representados en juicio por un actor o syndicus; podían darse un reglamento interior (ley collegii) que no contradijese el orden público; tributaban solennes honras a los compañeros difuntos.

Con la caída del Imperio de Occidente, las corporaciones - declinaban rápidamente; en realidad habían venido a menos las condiciones sociales que habían favorecido y casi impuesto su crecimiento desenvolvimiento; quebrantada la autoridad del estado, restringida toda la economía a la simple agricultura, transformados los esclavos en siervos de la gleba o en colonos, acogidos a una curtis dominante (es el sistema llamado curtense, o sea, aquel en el que todo se produce en el interior del fundo y se satisfacen todas las necesidades de sus habitantes), reducida la población a pequeños grupos esparcidos sobre extensas regiones, las artes y las industrias languidecieron y casi se apagaron.

## 2.2.- INGLATERRA

Es precisamente en Inglaterra, en el año 1845 donde se - constituyen de hecho las corporaciones, pues es evidente que las causas de este proceso, nos permiten pensar que los Estados - -

fueron los que asumieron la responsabilidad respecto de su política hasta entonces colonial, considerando que mientras se vivía -- del oro y la plata americanos, las instituciones del trabajo tuvieron que imponerse al mundo capitalista.

Siguiendo las ideas mercantilistas, Inglaterra supo aprovechar esos momentos y cambiaba dichos metales preciosos por mercancías, preparándose para ser uno de los principales de la transformación industrial.

El Maestro Carlos Avelar nos dá su comentario diciendo que:

El uso del vapor en las máquinas suponía varias cosas; entre otras: el que se pudiera contar con carbón de piedra y con -- hierro. Y, como es natural, hubo desarrollo en la industria en -- aquellos países en donde había tales elementos, y en donde había oportunidad de trabajar con ellos.

"En el siglo XVIII, ningún país tuvo tantas oportunidades como Inglaterra, y por ello se desarrolló allí el industrialismo, mientras en otras partes de Europa la economía era más rudimentaria" (11).

En efecto en 1764 en Inglaterra, se inventa la primera máquina hiladora mecánica, y una cardadora también mecánica, que --

---

(11) Avelar Acevedo, Carlos. Curso de Historia General. Ed. Jus. México, -- 1961, p. 243.

sirven como base del desarrollo a la industria textil en ese -- país; obviamente esta novedad, trae como consecuencia el desplazamiento de los trabajadores manuales, ya que con frecuencia llegaban máquinas nuevas y esto originaba que en varias ocasiones quedaran sin trabajo los obreros.

Esto hizo que en Inglaterra en el siglo XVIII sucedieran -- movimientos proletarios como el de los LUDITAS que recurrieron a la violencia, y que verdaderamente tuvo en jaque a la sociedad inglesa, pues los obreros se dedicaban a destruir las máquinas y -- quemar las fábricas, siendo estos los motivos para que en 1769, -- se dictara una ley contra asaltos a las máquinas y edificios fabriles.

En 1812, se promulga una ley que impone la pena de muerte a los destructores de máquinas.

La Revolución Industrial trajo a Inglaterra grandes consecuencias, las cuales, repercutieron en la clase trabajadora, pues con ella el capitalismo hace su aparición, y consecuentemente el futuro de este país tomaría un nuevo cauce.

Se piensa que con este cambio tan radical, la clase obrera sufrió un desconcierto total, ya que estaba acostumbrada a realizar sus labores en casa con su propia familia, se dedicaba a elaborar desde la materia prima como es el hilo y lo tejían desde el padre, la madre y los hijos. Esta familia de tejedores vivía generalmente en el campo, pero siempre en las cercanías de las ciudades, y el salario que obtenían regularmente los alcanzaba para

lo indispensable.

Por consiguiente, la Revolución Industrial, causó grandes estragos a la clase trabajadora, ya que comienzan a formarse los primeros centros industriales, los cuales son considerados de suma importancia; también son creados grandes contingentes de obreros, unas veces sorprendidos por el volumen de producción y otras por la amenaza que éstas constituían al verse o sentirse de un momento a otro desplazados éstos centros de trabajo.

Por lo tanto el funcionamiento de éstas máquinas da lugar a que se originen las condiciones preliminares y adecuadas para el nacimiento del movimiento sindical.

El Tratadista Herman Duncker dice que:

"La fábrica fue atrayendo, en número cada vez mayor, a las mujeres y a los niños. La creciente demanda de productos industriales espoleaba a los capitalistas, tentándoles a redoblar hasta el máximo la explotación de los obreros. A ello contribuía también el deseo de amortizar en el menor tiempo posible el valor de las máquinas, que, además de ser muy caras, envejecían rápidamente, superadas por otras, en aquéllos tiempos de revolución técnica. La jornada de trabajo llegó a ser de dieciséis y hasta dieciocho horas" (12).

---

(12) Duncker, Herman. Historia del Movimiento Obrero. Ed. Cultura Popular. México, 1980, p. 53.

A mediados del siglo XVIII, el sistema industrial era muy pobre, pues los pequeños manufactureros eran los que lo controlaban, ya que alternaban su actividad industrial con las labores -- del campo empleando en sus pequeños talleres a no más de dos operarios, y sus relaciones con éstos eran puramente amistosas, al mismo tiempo que se dedicaban al capitalismo dando paso a toda -- una estructura industrial.

A finales del siglo XVIII, es notoria la transformación in dustrial, principalmente en este país, por la invención de la máquina de vapor.

Esta máquina de vapor más que nada tuvo una importancia muy signi ficativa en las primeras industrias manufactureras y posteriormente en los medios de transporte marítimo, principalmente en los fg rrocarriles que lógicamente traería las consecuencias más positivas tratándose de puntos económicos. Estos cambios tan importantes sufridos en Inglaterra la vinieron a beneficiar, ya que fueron abiertos todos los medios de comunicación, medios que fueron necesarios para dar a conocer los productos a los países más impor tantes en materia comercial, permitiendo así como mayor éxito la expansión y explotación comercial y agrícola, esencialmente del -- campo, puesto que contaba con los medios idóneos para su traslado.

Se considera a Inglaterra como uno de los países que alcan zó su máximo desarrollo durante la Revolución Industrial, atribuyéndose dicho éxito a su estabilidad política, su capacidad de -- producción, y expansión territorial, la cual permitió con -- --

facilidad proveerse de las materias primas, que en ese entonces carecía el país.

Ninguno otro país europeo, alcanzó tecnológicamente el avance de Inglaterra, convirtiéndose necesariamente en el proveedor de las necesidades básicas y económicas de los países de mayor importancia de Europa, como Francia, Holanda, Alemania, etc.

Todo esto propició el éxodo de campesinos a la ciudad, y tal situación abarató la mano de obra redundando en beneficio para el crecimiento tecnológico del país. A principios del siglo XVIII, empiezan a tomar vida los primeros sindicatos, creados precisamente poco a poco por trabajadores que formaban pequeños grupos, cuya finalidad principal consistía en organizar una presión acerca de los patronos para conseguir con está, el cumplimiento de las leyes protectoras del trabajo ya promulgadas.

En esta forma se fueron transformando poco a poco en sociedades de verdadera resistencia, causando el primer impacto al gobierno, atrayendo los ojos de este desde el punto de vista de vigilancia sobre las actividades realizadas por las sociedades.

En 1824 se promulga en Inglaterra una ley que permite a los trabajadores asociarse en defensa de sus intereses.

## 1.3. - ALEMANIA

El movimiento obrero alemán fué estimulado considerablemente por la Revolución Francesa de febrero de 1848.

De esta forma, encontramos una serie de experiencias por las que ha pasado el pueblo alemán, teniendo en cuenta que a mediados del siglo XVIII, Alemania fué uno de los países que sobrevivió al régimen feudal. Es pertinente también hacer notar que Alemania recibió tardíamente su movimiento revolucionario, en comparación con otros países europeos; pero la burguesía y el capitalismo ya habían sido limitados por un régimen, creando además una verdadera situación de eferescencia que posteriormente haría crisis.

La burguesía se encontraba en una situación difícil pues aspiraba a conquistar la unidad de Alemania, aunque también el miedo al proletariado contenía a ésta de apelar a las masas. Ferdinand Lasalle, siente la necesidad de ver avanzada a la clase obrera alemana en una poderosa asociación nacional. Así es como en París entran las primeras corporaciones de protección al trabajo en 1839.

"Por ellas se prohíbe a los niños de hasta 9 años de edad el trabajo regular en las fábricas, minas y fundiciones. El tiempo de trabajo de los menores de 16 años no debe sobrepasar las 10 horas. Se prohíbe a los menores el trabajo nocturno, dominical y en las festividades. Estas disposiciones no se refieren

sin embargo al comercio, la artesanía y la agricultura. Además - faltan instituciones encargadas de vigilar el cumplimiento de las prescripciones legales. Y así, en muchos casos estas prohibiciones permanecieron sólo en el papel" (13).

Es deber ineludible, que la clase trabajadora debe agruparse en sindicatos y que éstos, deben evolucionar con una mera finalidad, contando con una buena organización que sea capaz de tratar a un nivel superior los problemas que aquejen a dicha organización, ya que a través de la historia la unión de la clase obrera ha sido el medio más efectivo de la lucha contra el capitalismo, - detentador por muchos años de los medios de producción. El maestro Nestor de Buen nos dice:

"En Alemania, el proteccionismo tiende a lo individual. -- Bismark implanta, hacia 1880, el seguro social obligatorio y en - 1891 se promulga la llamada "Ley de Protección al Obrero". Sin embargo, a fines del siglo XIX, es evidente la tendencia hacia la constitución de organismos sindicales que trata de romper con la tendencia individualista del derecho. Surgen entonces los convivios colectivos y aparece la idea de la co-gestión" (14).

Alemania es el primer país en que se dá el fenómeno de la influencia fecunda de la asociación profesional, ya que los sindicatos obreros anteriormente habían sufrido restricciones; sin ---

(13) Schuster, Dieter. El movimiento Sindical Alemán. Ed. Neve Presse. Coburg, 1971, p. 10.

(14) De Buen Nestor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1979, p. 522.

embargo, supieron formar grandes centrales sindicales como "La Asociación General de Trabajadores Alemanes" en 1863 y posteriormente "El Partido Social Demócrata". Al respecto el Maestro Alfonso - López Aparicio, nos comenta que:

"El fenómeno de asociación profesional, la aparición de la conciencia de clase, en síntesis la intervención activa de los sindicatos obreros en la vida pública, marca el momento inicial en la lucha por el derecho del trabajo". (15)

A este respecto se consideró que los individuos organizados en sociedades, o sindicatos, conllevan una finalidad que es la de expresar y defender sin lugar a dudas sus intereses.

Así pues, la clase trabajadora sólo agrupada podrá defenderse de la sociedad estando unida y organizada como un todo, y se -- agrupe, movida por la conciencia de lucha por sus intereses, llámense económicos o de estructura puramente social.

El derecho del trabajo en Alemania adquirió una existencia autónoma a principios de nuestro siglo, y es en la segunda década cuando Alemania alcanza su más alto grado, quedando plasmada en su Constitución de Weimar, promulgada el 11 de agosto de 1919.

---

(15) López Aparicio, Alfonso. El Movimiento Obrero en México. Ed. Jus, México, 1952, p. 25.

## 1.4.- FRANCIA

Durante la edad media la organización social llevó el nombre de feudalismo, creciendo precisamente al darse la desintegración de la economía de esclavos del Imperio Romano, en consecuencia se da la desigualdad económica social entre las distintas clases sociales de la época.

Llevó el nombre de Feudalismo, porque en ese tiempo eran pocas las personas las que poseían grandes extensiones de terreno llamados feudos; que podemos imaginarlos tan grandes como una provincia actual.

Como es natural, estos señores condes, duques, barones, etc. gracias a su fabulosa riqueza tenían a su alcance todos los medios y elementos para edificar sus fortalezas y de esa forma estar a salvo de sus agresores.

Sin embargo, en torno a estos señores se formaron grupos de pequeños propietarios, que careciendo de los medios suficientes no podían resistir el empuje de los invasores. Pasado algún tiempo, fue posible obtener reglamentos, que fueron llamados franquicias.

Así, con este sistema fue convirtiéndose la pequeña república en ciudad, la cual se gobernaba a través de un consejo; denominándose posteriormente comuna o municipio.

En esta época los caminos eran riesgosos e inseguros para todos los comerciantes que tenían que transportar sus mercancías -

de una ciudad a otra, ya que tenían ser asaltados a la mitad del camino o en caminos muy sinuosos que sus transportes sufrieran averías mecánicas, ocasionando con esto que muchas de las veces la mercancía se deteriorara o se echara a perder, así mismo había ocasiones en que su carga comprendía las contribuciones o los tributos que se pagaban al Estado.

Algunos de estos comerciantes solían por lo menos una vez durante el año exhibir sus mercancías en determinada época y cierta ciudad, dando origen con esto a lo que hoy conocemos como tianguis o ferias, por ejemplo la feria del hogar. Probablemente estos viajes hayan dado origen a las corporaciones o ligas de mercaderes llamadas guildas, Hansas, durante la edad media.

El maestro Nestor de Buen al respecto comenta: "Lo esencial en el sistema corporativo fue la escala gremial. El aprendiz representaba la primera etapa del artesanado. Los padres ponían a sus hijos en manos de los maestros y estos adquirían similares derechos a los de un tutor, a cambio de la enseñanza, la habitación y la comida; el aprendiz debía obediencia ciega hacia el maestro. El aprendiz podía iniciarse entre los 10 y los 12 años de edad, y el aprendizaje tenía una duración variable de acuerdo al oficio de que se tratara. La enseñanza podía terminar por diversas causas - incluyendo el rescate de aprendizaje, la expiración del término de prueba. Podía también producirse la expulsión del gremio por faltas cometidas, el abandono del oficio y, desde luego por la ---

muerte del aprendiz" (16).

Para tal efecto citaremos las tres clases o categorías sociales que se presentaban dentro de las corporaciones:

A) En primer término tenemos la categoría de los maestros, la cual era considerada como la clase privilegiada y poderosa, ya que esta clase haciendo alarde de su poderío, representaba el mayor de los problemas y obstáculos para que los compañeros y los aprendices que además de las artes, oficios y las profesiones habían adquirido una gran preponderancia.

Los compañeros, como segundo plano, empiezan a manifestar su antagonismo y deciden revelarse en contra de los maestros, creando sus propios organismos. Los compañeros vivían en un ambiente extremadamente tenso, sabiendo que los maestros eran los verdaderos patrones y, resultaba verdaderamente inútil enfrentarse a ellos, puesto que eran los que detentaban el poder. En realidad los maestros eran los que tenían el monopolio del trabajo que representaban.

B) En la categoría de compañeros se reflejaba marcadamente mas la injusticia por parte de los maestros, ya que para que el compañero pudiera ser ascendido o aspirante para ocupar el puesto de maestro, necesitaba haberse registrado una vacante en la ciudad.

---

(16) De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1979, p. 515.

o de lo contrario si sus conocimientos lo ameritaban y el municipio le daba el credito a sus conocimientos se le autorizaba para que pudiera fundar un taller, ya que las exigencias en las corporaciones eran demasiadas, porque sin duda alguna para alcanzar el grado de maestro se tenia que pasar por una serie de trabas que les ponian los maestros para obstaculizar el ascenso.

Para cuando el compañero lograba alcanzar el grado de maestro, era entonces cuando habia alcanzado la máxima responsabilidad y se le reconocia como autoridad en el trabajo, puesto que era el quien dirigia las actividades del taller, además era el que debia de calcular la producción debido a la demanda existente, y esto, lo hacia por medio de un sistema que incluía tanto a los consumidores como a los posibles clientes que con un tiempo anticipado se registraban con sus pedidos, estos clientes por supuesto, formaban parte de la corporación.

La corporación en ningún momento podia ir en detrimento de los intereses de los consumidores porque el consejo podia disolverla en cualquier momento y lugar. Tal vez pensando en el peligro que representaba la actitud tomada por el consejo, las corporaciones optaron por asentar en sus estatutos principalmente la protección al cliente, llevando a cabo una selección depurada en toda clase de materias primas que adquiría, siendo estas de primerísima calidad para el proceso de producción.

Para lograr esta calidad fue y se hizo necesario que se prolongara por mas tiempo el aprendizaje de los oficios y se trabajara solamente con la luz del día y a la vista del público. De tal manera, que este sistema trajo como resultado la máxima calidad en el acabado de todo lo que se producía.

C) En tercer término tenemos la clase o categoría de los aprendices, de los cuales podemos decir, que tenían que empezar por saber manufacturar poco a poco sus propias herramientas a través de su aprendizaje y ésto les llevaría bastante tiempo. Además, que al maestro le convenía que tardaran en adquirir los conocimientos para que de esa manera pudiera contar con sus servicios por tiempo ilimitado.

Cuando un obrero llegaba a pedir trabajo a un taller, se le exigía el título de aprendiz y certificado de buena conducta, sin estos requisitos, no era aceptado en ningún taller.

Se desprende, que las disposiciones en ese entonces eran muy rigurosas, pues nunca o casi nunca aumentaban los números de corporaciones ni de sus agremiados.

Desgraciadamente y debido a esta situación tan rigurosa por la que pasaron los aprendices dio lugar para que los obreros se organizaran a fin de intentar por todos los medios que el aspirante al grado de maestro no fuera tan restringido por los propios maestros. Obviamente, no les convenía a los maestros tener competidores porque como se sabe eran los detentadores de todo tipo de ---

trabajo, ya que ellos controlaban todo tipo de trabajo, y aunque este iba de más a menos, siempre perjudicaba a las otras clases sociales.

Después de vencer tantas penalidades y hacer frente a tantas injusticias logran formar sus corporaciones tratando con esto de defenderse de los maestros que hacían inaccesible la llegada al manejo de la producción

El Maestro Néstor de Buen describe en su libro que: "Los maestros detentaban los privilegios del gremio. Lo convirtieron en una casta e hicieron de las corporaciones un coto cerrado. El privilegio de la maestría se transmitió por herencia. Se acentuaron gravemente las diferencias entre una clase y otra, dando lugar por esta situación económica política y técnica a la Revolución Industrial Francesa, y por ende a la extinción del sistema gremial. El edicto Turgot, de 12 de marzo de 1776, que puso fin al sistema corporativo no era tanto la causa de su desaparición como la simple constancia de un hecho consumado. La ley de Chapelier, de 14-17 de junio de 1791 no fue solo su confirmación, sino el primer instrumento legal de la burguesía en el poder, para detener el nacimiento de la fuerza sindical del proletariado" (17).

Tan pobre e insuficiente era la producción que en ese entonces no cubría las necesidades más elementales de los hombres y de

---

(17) De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, México 1979, --- p. 516.

la población en general lo que los iba arrastrando a la ruina. -- Después de la ley de Chapelier, fue necesario promulgar otra en -- 1834, en la que se establecía: sera castigada toda clase de violencia, incluso las amenazas que eran muy frecuentes, ya que se consideraba ilegal el pertenecer a asociaciones o a sindicatos, o que se sostuvieran relaciones obrero-patronales. Otro antecedente de no menor importancia fue el de encarcelar a los trabajadores por el motivo antes citado. En razón a lo anterior y habiendo tanta -- arbitrariedad, los sindicatos o asociaciones tuvieron que manifiestarse o aparentar ser sociedades mutualistas, esto ocurrió alrededor de los años de 1825 a 1847.

De lo anterior inducimos que no fue sino hasta el año de -- 1864 cuando los sindicatos pudieron llevar una vida considerada -- legalmente, porque solo podían funcionar como tales temporalmente. De esta manera encontramos que los sindicatos no podían funcionar permanentemente, ya que les estaba estrictamente prohibido. El gobierno a pesar de todo toleraba esta situación, a consecuencia de ello viene toda una serie de huelgas que no es posible contener. -- A raíz de este problema que verdaderamente fue grave para el gobierno, este decide promulgar una serie de ordenamientos, por medio de los cuales tienen reconocimiento los grupos sindicales. Aún así, -- y, después de haber sido posible la legalización de los sindicatos, no era claro aún el funcionamiento de los mismos, ya que en la mayor de las veces el gobierno intervenía por considerarlo necesario, pues veía que las leyes protectoras no cumplían con su cometido.

El gobierno consideró estos motivos tan poderosos que en el año de 1813 prohibió que los niños pudieran trabajar en minas y - por consiguiente, dispuso que los domingos y días festivos o religiosos fueran tomados para descansar. Considerando esta situación como uno de los poderosos motivos, se promulgan en el año de 1841 normas que prohíben el empleo en fábricas y minas de menores de 8 años y aquéllos niños con edades de 12 años serían protegidos con un horario de ocho horas y horario de doce horas para los que tuvieran menos de 16 años.

Como era de esperarse no siempre fue aplicada la ley conforme a la letra, es decir no hubo la rigidez esperada en su aplicación, ya que seguían registrándose casos de verdadera explotación a los niños. En 1848, se dispuso que todos los trabajadores sin excepción, trabajaran doce horas sin excederse de estas y, solo el gobierno podía conceder excepciones.

En el ocaso del siglo XIX, la Asamblea Nacional ante los hechos ocurridos tuvo la imperiosa necesidad de elaborar un conjunto de normas laborales, en la que se disponía esencialmente la prohibición de contratar a menores de 18 años, también a estos menores les era prohibido el trabajo nocturno. Se dispuso también del establecimiento de un cuerpo de inspectores que llevaran a cabo la tarea de verificar el buen funcionamiento de las fábricas, no pasando por alto su inspección a éstas, y cerciorándose que cumplirían con los beneficios protectores para los menores de edad.

Los sindicatos en Francia eran los mas radicales de la Europa de ese tiempo. Su reconocimiento fue hecho por Jules Ferry en 1883, seguida por la creaci3n nacional de sindicatos en 1886, aunque los primeros progresos fueron muy lentos.

Sobre el particular el maestro Jose Antonio Vazquez, nos -- ilustra diciendo que: Esta situaci3n que predomin3 hasta el siglo XVIII, l3gicamente iba a chocar con las ideas que preconiza la Revoluci3n Francesa, los ideales de igualdad, legalidad y fraternidad, eran contrarios a la asociaci3n de compa1eros y a la idea de un monopolio del trabajo. Se pensaba de acuerdo con la filosofa liberal burguesa que la Revoluci3n Francesa que deberia dejarse al libre juego de las fuerzas econ3micas, a la oferta y a la demanda las posibilidades de trabajo.

"Sin embargo, 3sta idea de que prevalezca la libertad sobre todas las cosas y de que el Estado deberia de abstenerse totalmente de intervenir, tambi3n iba a provocar una situaci3n de injusticia, ya que los obreros iban a caer en manos de los patrones y -- aqu3llos por la necesidad que tenian de subsistir, iban a aceptar salarios en condiciones desventajosas de miseria, que iban a provocar nuevamente la idea de una asociaci3n pero con otros fines y -- otra organizaci3n" (18).

---

(18) V3zquez Jos3 Antonio. Derecho de Trabajo II. Apuntes de C3tedra, Facultad de Derecho de la UNAM. 1959, p. 8-9.

## 1.5.- ESPAÑA

En España se presenta también el fenómeno de la agrupación de artesanos y comerciantes del mismo oficio, en los llamados Collegia, cuya misión fundamental era la de defender los intereses de sus asociados.

La integración en el Collegia se hizo obligatoria, perdiendo los artesanos y comerciantes la libertad de trabajo, quedando adscritos a su oficio, sin poder abandonarlo por otro, sometido a menos cargas, o emigrar al campo.

Los grupos artesanos, comienzan a buscar en la asociación entre ellos el medio que proteja sus intereses frente a la inseguridad general, de esta tendencia surgen los gremios como clase social autónoma. El movimiento gremialista cobra fuerza en la Península Iberica a partir del siglo XIII; en el siglo XIV aparece el gremio reconocido y organizado. Los gremios viven en la clandestinidad hasta fines del siglo XV, y es a partir del siglo XVI que la organización gremial se introduce en todo el ámbito peninsular. El gremio vive su época aurea en la primera mitad del siglo XVI. Pero su decadencia es lenta y progresiva, se inicia en la segunda mitad, en conexión con el declive de la economía Española y el estancamiento de la actividad industrial.

El acceso al oficio industrial estaba limitado por numerosas trabas; como son la condición de esclavitud y la raza, las cuales eran impedimentos para ingresar en la mayoría de los gremios;

asimismo se prohibía el trabajo industrial a extranjeros y a los no vecinos de un municipio se les aumentaban los derechos de examen y establecimiento.

La jornada de trabajo fue regulada por las leyes a partir - del siglo XII, la cual antes de esto era de sol a sol, con descanso al medio día; sin embargo en las pequeñas villas y en el campo era menos fija, y ya una vez regulado, rigió severamente el descanso un domingo y fiestas religiosas, provocando tal abundancia de días de descanso que en 1773, un Memorial del Conde de Aranda hacía responsable de la abundancia de fiestas a la mala marcha de la industria nacional.

La tendencia a sujetar la cuantía de los salarios a normas legales, adquirió características marcadas a partir del siglo XIII en Castilla, impulsadas por el deseo de frenar la inflación, manteniendo los costos de vida.

A partir de fines del siglo XVI, el progresivo encarecimiento de la vida, hace cada vez más rígida la observancia de las tasas impuestas en salarios y precios.

#### 1.6.- MEXICO

##### EPOCA PREHISPANICA

En México se encuentran inicialmente grandes culturas indígenas, como fueron entre otras: la tepaneca, la maya, la tolteca, la azteca, todas ellas con una unidad nacional poderosísima basada

en su férrea estructura de carácter teocrático, así como una fé - mística avasalladora.

En estas culturas prehispánicas el trabajo tuvo gran importancia pues las obras grandiosas que ahora provocan la admiración del mundo, no son producto sino de una gran organización en el desempeño de las labores y de una cantidad exorbitante de hom bres dedicados al trabajo manual, como las pirámides de Teotihuacán, Cholula, Tajín, Chichen-Itza, Xochicalco, Monte Albán, Uxmal, etc.

Para el Maestro Roberto De la Cerda Silva: "La forma de organización laboral de nuestras culturas indígenas se basa en la célula productiva del "calpulli", fundada en el trabajo cooperativo, tanto en el aspecto rural como en el urbano; y también existe el comunismo totémico que hacer ver la existencia de una cierta - justicia social basada en la unidad religiosa". (19)

Por otro lado, no sería exageración decir que las cultu-- ras maya, azteca y tolteca, fueron tan grandes como las culturas caldea y asiria, pues como aquéllas, fueron producto de una evolución constante a través de los siglos de trabajo y de intelligen-- cia, dedicados ambos a la creación, y a la investigación de lo -- desconocido.

(19) De la Cerda Silva Roberto: El Movimiento Obrero en México, Ediciones Universidad de México, México 1961. Pág. 21.

"La civilización maya arranca desde el año 300 A.C., y para el año 1441 había alcanzado un alto grado de civilización; se agrupaban en Ciudades-Estados, como los griegos, y bajo el mando de un "Halach Uinic", y otros jefes inferiores, a los cuales el pueblo proveía de todo cuanto les era necesario". (20)

"La norma de trabajo era colectiva, y al decir del maestro Roberto de la Cerda Silva, pescaban y cazaban en grupos de cincuenta personas y se repartían equitativamente los productos, tanto de la caza y la pesca, como de la artesanía." (21)

Realizaban el trabajo según la dirección que sus jefes superiores decidían, pensando siempre en los intereses de la comunidad, por eso se ha afirmado que practicaban un comunismo ya evolucionado.

"Los aztecas por su parte, fueron un pueblo con un avance enorme en el aspecto jurídico, el maestro Efrén Nuñez Nata nos menciona que, tuvieron instituciones de carácter civil y penal. Hubo distinción entre el Derecho Público y Privado, y en sus relaciones con otros pueblos hicieron necesaria la creación de Derecho Internacional, el cual se refería sobre todo al derecho en la guerra".- (22)

(20) Nuñez Nata, Efrén: Historia de México. Pág. 88

(21) De la Cerda Silva Roberto: Ob. Cit. Pág. 21.

(22) Nuñez Nata Efrén: Ob. Cit. Pág. 129.

El trabajo se organizaba bajo las siguientes formas de ofi-  
cios: alfareros, plumarios, plateros, etc., que se transmitían ge-  
neralmente de padres a hijos.

"El trabajador de la clase inferior era el "majeque", al -  
igual que entre los mayas, el trabajo se desarrollaba de manera co-  
lectiva, su capital Tenochtitlán se dividía en cuatro calpullis me-  
nores." (23)

Para concluir se dice: que si bien los aztecas tenían una  
organización basada en la diferencia de las clases, y que dentro -  
de ésta el "majeque" era también el "macehual" o clase inferior, -  
éste tenía un derecho innato y valedero sobre el producto de su --  
trabajo, es decir, el problema de la explotación si bien no estaba  
eliminado, no era tan crudo como en las etapas que posteriormente  
se analizarán.

#### EPOCA COLONIAL

"Pocas épocas de la vida del país, ofrecen un material tan  
basto y tan interesante en materia de trabajo, como la Colonia. Al  
lado de las ordenanzas de gremios formuladas para reglamentar el -  
trabajo que podríamos considerar calificado, se encuentran aquéllas  
disposiciones de las Leyes de Indias que protegen a la población -  
aborigen y junto a unas y otras, las instituciones del trabajo - -

(23) Nuñez Mata Efrén: Ob. Cit. Pág. 125.

forzado, es decir, la esclavitud y la servidumbre, y las formas -- más o menos disfrazadas de ambas." (24)

Es digno mencionar el hecho de que los ideales de justicia de las Leyes de Indias con su enorme contenido humano, fueron producto en gran parte por el esfuerzo de los frailes que como Motolinía, Benavente y Fray Bartolomé de las Casas que pugnaban por una mayor dignidad, libertad y bienestar para los indios.

Necesariamente con la dominación española, México sufrió -- la influencia europea en todos los campos: el trabajo organizado -- que desde el siglo V hasta el siglo XVI, se había caracterizado -- por el gremialismo, tuvo la misma forma de constitución en la Nueva España.

Los gremios en la Nueva España se caracterizaron por estar regulados de la misma forma en que Alfonso XIII reguló a los gremios de la península y la organización de los mismos era igual en sus lineamientos generales a los de la Edad Media. Estaban formados por un número de oficiales laborantes y aprendices, que no estaban sujetos al maestro por capricho, sino mediante un contrato de la ordenanza respectiva.

"Las Ordenanzas, verdadero cuerpo legislativo, conviene -- aclarar para tener una aproximada noción de su sentido, constituyen las medidas del gobierno tomadas por la ciudad, para regular --

---

(24) Castorena J. Jesús: Manual de Derecho Obrero. Editorial Jaris. 1a. Edición, Pág. 84.

la vida de sus habitantes, y aunque muchas de ellas son verdaderas Ordenanzas de Gremios, lo que simplemente testimonia la enorme -- trascendencia que para la ciudad misma tenía una reglamentación de los oficios y de su ejercicio; otras no menos numerosas, se ocuparon de lo que hoy parecerían verdaderas cuestiones de gobierno y -- de policia". (25)

Hay que agregar que dentro de los gremios no había posibilidad para que el indio alcanzara la maestría.

"El mismo Hernán Cortés una vez realizada la conquista, -- dictó algunas ordenanzas entre ellas: la de los herreros, para la organización gremial y posteriormente vemos un gran número de estas ordenanzas, todas ellas apegándose a la tradición jurídica española; entre otras tenemos: la de los herreros en 1524, la de bordado ras en 1546, las de carpinteros y albañiles en 1575, las de arte -- de la seda en 1584, la de los tejedores de telas de oro en 1596, -- etc." (26)

Sin embargo, la situación de los obreros, artesanos y sirvientes, aún cuando estaban agrupados en gremios, no tenían las -- mismas ventajas que los gremios europeos en sus primeras décadas -- de existencia debiéndose tal vez, a que la situación histórica era diferente pues el ánimo de explotación se anidaba aún en aquellos

(25) Castorena J. Jesús; Ob. Cit. Pág. 86.

(26) Aruiza Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. Vol. II. Ediciones Casa del Obrero Mundial. 2a. Edición. México 1975. Pág. 12.

que tenían la obligación de hacer cumplir las ordenanzas y además, por la existencia de la Encomienda, que admitía la explotación --- inhumana contraria a toda idea de justicia.

Por otro lado las leyes de Indias, esa maravillosa obra legislativa, dictadas por los Reyes Católicos, fueron también incapaces de evitar el abuso, aún cuando fueron expedidas expresamente --- contra la violencia y la voracidad del cacique, encomendados y detentadores del poder. Sin embargo, contiene la legislación de Indias avances innegables en materia laboral, así como un espíritu admirable para la época en que se promulgaron; como por --- ejemplo podemos citar que ya se implanta la jornada de ocho horas diarias de los obreros en las fortificaciones y en las fábricas en 1593, así lo establece el libro III, Título VI, hoja núm. 31, Ley VI, expedida por Felipe II.

En el libro VI, Título IX, Ley XXXVIII, el emperador Don --- Carlos, en el año 1532 "dispone que los encomendados juren que --- tratarán bien a los indios", etc. (27)

Es digna de encomio esta legislación de Indias que vino a ser un avance revolucionario en la fijación de nuevos derechos para la prestación de servicios, basándose en el concepto humanista de que el trabajador es ante todo y sobre todo un hombre, y aún y cuando por diversas circunstancias históricas y sociales de la ---

(27) Guerrero L. Eugenio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. 1a. Edición, México 1971, Pág. 281.

Época las mismas no fueron cumplidas y respetadas, debemos manifestar para quienes las dictaron nuestra admiración y respeto.

#### EPOCA CONTEMPORANEA.

Al comenzar el presente siglo se inicia también la gran alborada del movimiento obrero mexicano; a partir del plan de la Noria el sentimiento revolucionario del proletariado mexicano no pararía en su marcha incontenible hasta llegar el 5 de Febrero de -- 1917, a obtener el reconocimiento constitucional de sus derechos -- mínimos e indispensables y dentro de ellos el derecho de asociación específicamente señalado para evitar interpretaciones equivocadas como había ocurrido en otros tiempos.

El movimiento obrero mexicano estaba ya en marcha y al conmemorarse en Cananea la batalla del 5 de Mayo de 1862, los miembros de la Unión Liberal Humanidad aprovecharon la reunión para expresar en encendidos discursos patrióticos, las condiciones de desigualdad en el trabajo entre los obreros mexicanos y los obreros y empleados extranjeros, con la invitación a fortalecer la citada Unión.

Indudablemente que la transformación de esa conmemoración, empieza a dar sus frutos para preparar el movimiento de huelga que estalla el 10. de junio de 1906, es una lucha obrera con todas las características de los conflictos de huelga y formula sus principios y peticiones que son señalados en las pláticas conciliatorias es decir: implantación de la jornada de ocho horas; a trabajo - --

igual salario igual; limitación de trabajadores extranjeros y derechos de ascenso. Para apoyar sus peticiones se realizó una previa manifestación, donde surgió la provocación que fue controlada, pero en la segunda, se desarrollaron los hechos sangrientos ampliamente conocidos, los días primero y dos de junio; fué condenable - que la fuerza armada mexicana, realizara una agresión, pero lo que es imperdonable es que el Gobierno Federal y Estatal, aprovecharan fuerzas y elementos norteamericanos para la masacre.

"Este movimiento acallado con la sangre de los trabajadores, puede decirse, surgió de agrupaciones clasistas como fueron - la Unión Liberal Humanidad, fundada el 16 de Enero de 1906, y el Club Liberal de Cananea, por lo que vemos, que a pesar de los prohibición existente, las organizaciones sindicales dejaron sentir - su fuerza y poder." (28)

Aún no habían sido silenciados los sangrientos sucesos de Cananea, cuando surgen otros violentos movimientos obreros en Río Blanco, Santa Rosa, Nogales y Veracruz, donde los obreros pagaron también con su sangre la osadía de reclamar lo que en justicia era de ellos.

"En el año 1907 aparece una agrupación obrera de tipo gremial, que se denominó "Círculo de Obreros Libres del Estado de Veracruz", y que luchó abiertamente contra los patronos por la

(28) De la Cerda Silva, Roberto: Ob. Cit. Pág. 101.

obtención de mejoras en la prestación de los servicios, ocasionando una tremenda huelga en los Estados de Puebla y Veracruz, que -- concluye con el "Laudo del Presidente Díaz, donde se reconoce el -- derecho de Asociación Profesional para los Trabajadores, así como también su derecho a la huelga". (29)

Llega al fin de la Revolución Mexicana inicialmente sin un programa definido, sino sólo con el convencimiento de la necesidad de enmendar la estructura social del país por una más justa y equitativa; por eso afirmamos que aún cuando no clama en un principio por reivindicaciones obreras, sí tiene su contenido social innegable, que posteriormente llega hasta revolucionar también el orden jurídico mundial con la creación del artículo 123 de la Constitución de 1917.

Así, a partir de la caída de Porfirio Díaz en Mayo de 1911, el movimiento obrero organizado inicia un período de gran actividad que consolida su paso definitivo, de las antiguas agrupaciones mutualistas y cooperativistas a organizaciones sindicales dispuestas a luchar por los derechos de los trabajadores. El desarrollo capitalista durante el Porfiriato, las experiencias adquiridas en los primeros años de este siglo, unidos al proceso revolucionario, dan como resultado un proletariado heterogéneo e ideológicamente -- indefinido, donde predominan las ideas anarquistas que se venían -- gestando desde mediados del siglo pasado. La acción directa, el --

(29) Cepeda Villarreal, Rodolfo: Segundo Curso de Derecho Del Trabajo, México - 1961. Págs. 35, 36.

abstencionismo político y la organización sindical como centro de resistencia, serían las bases de su plan de acción.

En ese mismo año se constituyen entre otras: la "Confederación Tipográfica de México", la "Unión de Canteros del Distrito Federal", la "Unión Minera Mexicana" en Torreón, Coah., la "Confederación del trabajo" en Veracruz, el "Gremio de Alijadores de Tampico", la "Confederación de Sindicatos Obreros de la República Mexicana", etc.

De todas las agrupaciones anteriores la más importante fue la "Casa del Obrero Mundial", que en sus comienzos logra presentar un frente de lucha que hace ver con temor su movilización. Madero había demostrado su incapacidad para establecer alianzas con los sectores que emergieron de la lucha revolucionaria. Emiliano Zapata no acepta las proposiciones del Presidente Madero y lo acusa de dejar "en pie la mayoría de los poderes gubernativos y elementos corrompidos de opresión del gobierno dictatorial de Porfirio Díaz" y se levanta en armas con el Plan de Ayala. Los hermanos Flores - Magón, a través del Partido Liberal Mexicano exigen como programa mínimo el cumplimiento de los principios estipulados en el Manifiesto de 1906, que Madero consideraba excesivamente radical.

Ahora bien, dentro de este contexto, la "Casa del Obrero Mundial" surgió como una organización que podía amenazar la ya de por sí precaria estabilidad del nuevo gobierno. Aún cuando en sus declaraciones la "Casa del Obrero Mundial" pone de manifiesto el principio de la no participación política, Madero clausura la --

Escuela Nacional, que se habia creado con el objeto de formar una conciencia de clase en los trabajadores y el periódico Luz, su órgano de expresión.

Sus dirigentes nacionales son encarcelados y los extranjeros, expulsados del país. La ruptura entre Madero y la "Casa del Obrero Mundial" queda definida.

Así, cuando Madero pretende crear la Gran Liga Obrera, en 1913, a través del Departamento del Trabajo que habia organizado a fines de 1911, se encuentra con la oposición de la "Casa del Obrero Mundial".

El conflicto entre el gobierno de Madero y la "Casa del Obrero Mundial", se ve interrumpido por el Golpe de Estado del General Victoriano Huerta. La "Casa del Obrero Mundial" se manifiesta en contra del golpe militar y en los actos conmemorativos del 10. de Mayo de 1913, repudia abiertamente la dictadura Huertista, además de exigir la jornada de ocho horas y el descanso dominical. Se adhiere de esta forma a los sectores de oposición, entre los que figuraban los constitucionalistas encabezados por Venustiano Carranza, los Zapatistas y los Villistas.

En esas condiciones llegamos al Congreso Constituyente de 1917, donde nace nuestra actual Constitución en la que se encuentra incluido el artículo 123 sobre el trabajo y la previsión social, que en su fracción XVI establece de manera indiscutible el derecho que tienen tanto los trabajadores como los empresarios para -- -- conligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando --

sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

El Derecho de Asociación no existió con anterioridad a -- nuestra actual Carta Magna y prueba elocuente de ello es que el - Código Penal de 1871 dentro del Capítulo de delitos contra la in- dustria y el trabajo en su Art. 925 imponía de ocho días a tres - meses de arresto y multa de \$25.00 a \$500.00, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín o empleen de cual- quiera otro modo la violencia física o moral con el objeto de ha- cer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.

En este Artículo por primera vez, en nuestra legislación Mexicana, se introducen como delito la coalición y la huelga, san- cionado por una parte la asociación y por otra el derecho de huel- ga. De acuerdo con este Artículo, el Código de 71 por su espíri- tu era antiobrerista, pero también tendremos que tener en conside- ración las condiciones políticas, sociales y económicas por las - que atravesaba el país, motivo por el cual el Legislador trató de proteger primero que todo, el desenvolvimiento económico de Méxi- co.

Así mismo cabe considerar que el 1º de Agosto de 1916, Ve- nustiano Carranza expidió un Decreto que sancionaba a los huel- -- guistas con la pena de muerte, decreto que sin lugar a dudas se - apoyo en el decreto emitido por el propio Presidente Benito Juárez de fecha 25 de enero de 1862 en donde se castigaba con la - - pena de muerte.

Posteriormente, se unifica la legislación laboral al promulgarse la Ley Federal del Trabajo, en donde se establece un clima de libertad para la agrupación sindical, y a partir de entonces se empiezan a formar un gran número de sindicatos y centrales obreras; como precedentes tenemos la "Confederación Regional Obrera Mexicana" (C.R.O.M.), que llega a tener gran importancia en la actividad política del país, para lo cual crea en 1919 a su apéndice, el Partido Laborista Mexicano.

"La C.R.O.M., apoyada por el Estado, adquiere una fuerza inusitada, sus agrupaciones filiales aumentan considerablemente y los diez mil miembros con que contaba en 1920 crecieron hasta un millón quinientos mil en 1925". (30)

La vinculación que existía con el régimen de Alvaro Obregón, primero, y de Plutarco Elías Calles después, le trajeron desprestigio entre la clase trabajadora, ya que carecía de un programa definido; éste variaba según el rumbo que adoptaba la política del país, que en esa época era sumamente variable. Sin embargo, la C.R.O.M., se orienta en un sentido nacionalista y así lo hace saber en la V reunión o convención, celebrada en Guadalajara en 1923.

Sin embargo, a pesar de la existencia de esta poderosa central, el movimiento obrero mexicano no se hallaba unificado; -

---

(30) Vernejo, Roberto: Libertad Sindical y Relaciones de Trabajo en América Latina, O.I.T. 1979. Pág. 10.

entre las mismas agrupaciones integradas de la C.R.O.M., había -- pugnas, y la ambición de sus líderes los condujo a olvidar la verdadera razón de existencia de dicha central obrera por lo que cada vez más, fué perdiendo la importancia que logró en sus principios.

"Junto con la C.R.O.M., como indiscutible principal central obrera mexicana en la segunda década del siglo, debe citarse a la Confederación General de Trabajadores (C.G.T.), nacida a impulsos de la Federación Comunista del Proletariado Mexicano el día 22 de Febrero de 1921". (31)

El Contingente de esta central obrera, estaba integrado por los grupos de carácter radical pero su volumen no llega a ser muy numerosos, debido a la cerrada hostilidad de la C.R.O.M., y aún del Gobierno, que veía un peligro en la propagación de las ideas anarcosindicalistas, las que no eran compatibles con la estructura jurídico-política del Estado Mexicano.

Al llegar Lázaro Cárdenas a la presidencia, se inicia una etapa importante del movimiento obrero organizado de México cuando nace en 1936 la Confederación de Trabajadores de México (C.T.M.) que cubre toda una etapa del sindicalismo mexicano.

El amor de Cárdenas por la <sup>43</sup>unidad obrera, nos dice el -- maestro Néstor de Buen "lo lleva a crear un organismo que habría

---

(31) De Buen, Néstor: Ob. Cit. Vol. I. Pág. 337.

de representar después lo más negativo en el movimiento obrero. - Ni Lombardo Toledano expulsado de la C.T.M., en 1947, ni Fidel Velázquez, su astuto sucesor han realizado lo que, sin duda habría querido Cárdenas". (32)

Como doctrina y táctica de lucha la nueva central obrera declaró: "La C.T.M., es un frente sindical nacional, dentro de la lucha de clases al servicio del proletariado mexicano. Su congreso Constituyente quiso garantizar la unificación de los diversos núcleos de la clase trabajadora, excluyendo los sectarismos y alejándose de los inconvenientes de la táctica cerrada y de la disciplina ciega, contrarios a la democracia sindical. Estableció como norma suprema de su conducta, la lucha contra la estructura señorial del país y contra la intervención de las fuerzas imperialistas en la economía y en la independencia política de la Nación Mexicana, y llamó a los otros sectores del pueblo para luchar en conjunto contra la reacción interior y contra el fascismo, garantizando de esta manera el desenvolvimiento histórico de la Revolución". (33)

---

(32) De Buen, Néstor: Ob. Cit. Vol. I. Pág. 345.

(33) Mancisidor, José: Síntesis Histórica del Movimiento Social en México, 1976, Pág. 121, 122.

## CAPITULO II

### CONCEPTOS Y MARCO LEGAL

- 2.1. TRABAJADOR
- 2.2. PATRON
- 2.3. EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO
- 2.4. COALICION
- 2.5. SINDICATO
- 2.6. HUELGA
- 2.7. DIFERENCIA DE CONTRATO COLECTIVO Y  
CONTRATO-LEY
- 2.8. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO
- 2.9. DEFINICION DE CONFLICTO

CONCEPTOS Y MARCO LEGAL

1.1. TRABAJADOR

CONCEPTO ETIMOLOGICO.-

"Que trabaja, jornalero, obrero". (34)

CONCEPTO DOCTRINARIO.-

Guillermo Cabanellas.- siguiendo a Almosny (35), afirma que el trabajo como entidad valorable y susceptible de contratación, no puede ser considerado independientemente de la persona que presta o realiza este, debiendo concurrir los que llama elementos esenciales, para que pueda ser conceptuada una persona como sujeto de la prestación del contrato de trabajo, señalando los siguientes:

- 1.- Realización o ejecución de un trabajo, de una actividad humana, manual, intelectual o mixta.
- 2.- Que el trabajo sea por cuenta ajena.
- 3.- Relación de dependencia entre quien da el trabajo y -- quien lo recibe.
- 4.- Una remuneración, aún cuando no se hubiere fijado de antemano su cuantía, agrega la necesidad de ser protegido

(34) Diccionario Etimológico ilustrado Latín Español Latín, Edit. Edaf. Barcelona, P. 57. de García de Diego.

(35) Cabanellas De Torres Guillermo. El Contrato de Trabajo, Edit. Heliasta. Buenos Aires. P. 66.

por la ley, pues considera que cuando se es libre de re-  
 pudiar o aceptar un empleo, cuando se es económicamente  
 libre para ello, quien en sus funciones no depende de -  
 la dirección de otro, no rinde cuenta de la labor reali-  
 zada, el que en la empresa tiene una intervención carac-  
 terizada como independiente, no constituye sujeto de -  
 contrato de trabajo por no necesitar la protección le-  
 gal, la que se otorga a aquéllos que se encuentran som-  
 tidos a la prestación de sus servicios, aclara que aún  
 cuando no pretende afirmar que el carácter esencial de  
 la legislación laboral, sea el de protectora de los tra-  
 bajadores, sino que la limitación de la autonomía de la  
 voluntad carece de fundamento por encontrarse los suje-  
 tos en un plano de igualdad.

Que la retribución, o el pago que recibe por la prestación -  
 de los servicios determina el concepto de trabajador, a diferen-  
 cia de aquéllas profesiones liberales, actividades realizadas que  
 no tienen que satisfacer necesidades de la vida material, o que -  
 quedan relegadas a segundo plano, como el de los misioneros, los  
 asesores de las sociedades filantrópicas, los directores de socie-  
 dades cooperativas, escritores, y quienes realizan trabajos de -  
 amistad o de mera complacencia, no son trabajadores.

"Que el contrato se caracteriza por la relación de dependen-  
 cia del trabajador, quien pone sus energías laborales a - - - -

disposición del patrono con independencia de que se utilicen o no, así se es trabajador percibiendo un sueldo o salario, cuando esta a disposición del patrón la fuerza del trabajo, sin importar que no se hubiese utilizado esta, o no se haya obtenido el que el trabajador sea responsable de que no se utilice su energía o que el resultado que se obtenga por una causa imputable al trabajador, mencionado como ejemplo, que a veces el trabajo no requiere una producción determinada, en otras ni esfuerzo físico; como es el caso del guía al escalar una montaña que el alpinista contrata, realizan ambos el mismo esfuerzo, pero mientras para uno constituye una actividad deportiva, para el otro sujeto, una actividad laboral; o un enano que se exhibe en un circo o el suplente del actor, sujetos a un contrato de trabajo". (36)

DE TODAS LAS ANTERIORES CONSIDERACIONES ELABORA LA SIGUIENTE DEFINICION:

"Designaremos como trabajador al sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, y bajo la dirección ajena percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido, con el uso o la costumbre". (37)

(36) Ob. Cit. Pág. 531, Vol. I.

(37) Ob. Cit. Pág. 532, Vol. I.

Mario L. de Veali. Para éste autor, trabajador en sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje, pues si así fuera "descartados los ociosos, todos los habitantes de un país serían trabajadores".

En derecho dice, se alude con esta voz "al trabajador subordinado, es decir, a aquél que pone su actividad profesional a disposición de otra persona, con la cual se distingue de aquéllos otros que trabajan en forma autónoma o independiente". (38)

Francisco de Ferrari.- Según su entendimiento, la doctrina y el derecho positivo se unifican, llamando trabajador "a cualquier persona que presta sus servicios en estado de subordinación".(39)

Para el autor antes citado, la denominación trabajador, puede aplicarse "a la prestación gratuita de servicios y en general a toda persona que trabaja en estado de subordinación, con o sin remuneración, y agrega que la expresión trabajador tiene un carácter genérico que corresponde a todas las formas de prestación de servicios, cualquiera que sea la naturaleza del trabajo comprometido, - es decir, material o intelectual". (40)

Sin embargo, sostiene más adelante que para los efectos del derecho laboral "trabajador es solamente la persona que subordina su actividad profesional con fines económicos con un acto de voluntad.". (41)

(38) De Veali, Mario L. Tomo I. Pág. 635, Buenos Aires, 1971.

(39) De Ferrari Francisco. Derecho del Trabajo. Vol. II. Pág. 252-255

(40) Ibidem. Pág. 256

(41) Ibidem.

Mario de la Cueva.- Para este autor, en primer lugar es necesario determinar quien puede ser trabajador, sosteniendo, que solamente la persona física puede ser trabajador.

Una vez establecido lo anterior, dice que hay que saber cuando y mediante que requisitos deviene trabajador una persona, y afirma que sobre el particular se han elaborado dos criterios, uno material, que hace referencia a la idea de clase social, dándonos así una definición de trabajador, tomando en cuenta este criterio sostiene que "la categoría de trabajador se adquiere por la pertenencia a la clase trabajadora". (42)

El segundo criterio es formal, y se entiende a la prestación del servicio personal, en virtud de una relación jurídica de trabajo, según este criterio "trabajador es una persona física, que presta un servicio personal, en virtud de un contrato de trabajo". (43)

En términos generales, puede decirse que hay dos criterios para definir al contrato de trabajo; según el primero, se atiende al concepto de clase, definiendo el contrato de trabajo como aquél celebrado por la persona que pertenece a la clase trabajadora; pero el concepto de clase es difícil de precisar y habría que dejar a la apreciación subjetiva de las autoridades en cada caso, la determinación de si la persona que presta el servicio pertenece o no, a la clase trabajadora.

(42) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Pág.415-418.

(43) Ibidem.

"De acuerdo con el segundo criterio, el contrato de trabajo, tiene unas características propias, que a la vez que los individualizan, los distinguen de los contratos de derecho civil; estas características se reducen a tres:

- 1.- Obligación, por parte del trabajador, de prestar un servicio personal, empleando su fuerza material o intelectual.
- 2.- Obligación del patrón, de pagar a aquél una retribución y
- 3.- La relación de dirección o dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón". (44)

Alberto Trueba Urbina.- Para el distinguido maestro, trabajador "es todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración". (45)

Este es el concepto de trabajador conforme a su teoría integral, que es una teoría jurídica constitucional, que contempla la situación de los trabajadores protegidos por el artículo 123, ya que no sólo estos son trabajadores, sino todos aquéllos que prestan un servicio a otro. "Por consiguiente el artículo 123 constitucional es un precepto que no sólo rige para los llamados trabajadores "subordinados", sino para todos los trabajadores en general". (46)

(44) De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 418.

(45) Nueva Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario y Bibliografía. Edit. Porrón. Pág. XVIII. 1986.

(46) Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Págs. 268-269.

Keller.- Este jurisconsulto define al trabajador "como la - persona que profesionalmente se dedica a la prestación de servi- - cios". (47)

Empleado.- Aquél que presta un servicio predominantemente - intelectual, y obrero aquél en que prevalece la energía muscular, para él como sujeto del contrato de trabajo, es el que realiza - una tarea por cuenta de otro.

Concepto Legal.-

ART. 8.- Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente - del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u - oficio.

En nuestro concepto aceptamos la definición de trabajador co - mo: La persona física que mediante una retribución convenida o - determinada, por la ley - salario mínimo - pone a disposición del patrón, ya persona física o jurídica - colectiva, su fuerza de - trabajo, que será aprovechada por éste, conforme a las necesida - des y de acuerdo con la finalidad convenida al establecer el con - trato.

---

(47) Cit. Por Francisco de Ferrari. Pág. 254.

## 2.2. PATRON

## A).- Concepto Etimológico.

"Proviene del latín patronus- forma aumentativa de pater - acusativo, de pater, padre-, y que designa en castellano al titular de un derecho o cargo del patronato; esto es derecho, poder o facultad que tiene el patrono o poseen los patronos.

El patrono es defensor, protector, amparador, aunque ya por la academia española, esta palabra se utiliza como dueño de una - fábrica o taller, respecto a los empleados". (48)

Para Sidaqui, "la voz, patrón en su etimología esta llena de sentido humano; pues trae a la mente el recuerdo de las obligaciones sollicitas del afecto y del trabajo cordial del padre". (49)

Guillermo Cabanellas, sostiene y coincide con el que "con el tiempo esta tradición histórica ha sufrido una transformación tal, que lleva a denotar una posición clasista, entre dos términos antagónicos:

De una parte, el señor absoluto y dueño sin límites de la empresa; y de la otra, el trabajador sometido al imperium de aquél" (50)

(48) Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Tomo I Pág.507.

(49) Sidaqui, Teoría General de las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Pág. 149. 1946.

(50) Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Tomo I Pág. 509 .

"Amo y señor.- El último dueño de un esclavo sometido, señor de directo dominio de los feudos, dueño de una fábrica o taller, respecto a los empleados". (51)

B).- Concepto Doctrinario:

Guillermo Cabanellas.- "prefiere utilizar indistintamente - los términos de patrón, y de empresario, para designar a la persona que emplea el trabajo ajeno, con fines de lucro, esto es, a - quien es acreedor de la obligación de hacer en el contrato sostenido así que reviste la calidad de patrono, "toda persona natural o jurídica, bajo cuya dependencia por contrato de trabajo, presta sus servicios un trabajador". (52)

Mario L. Deveali.- Para éste tratadista, patrón es "el que paga el precio o concurre con el capital por oposición a la otra parte .

Empleador o patrono, es el que dirige, vigila y controla la faena, como ya se ha referido, supradirección y subordinación, - son los dos polos opuestos de la subordinación jurídica". (53)

Néstor de Buen.- Para él, patrón es "quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución". (54)

(51) Pequeño Larousse en color. Ediciones Larousse. 1974.

(52) Cabanellas, Guillermo. Ob. 'Cic. Tomo I Págs. 509-511.

(53) Deveali Mario L. Tratado del Derecho del Trabajo. Tomo I. Pág. 631.

(54) De Buen Néstor. Derecho del Trabajo. Pág. 453. Edit. Porrúa.

Gide.- A nuestro juicio y con mucho acierto empresa, que se designa con el nombre de patrono, mejor dicho de empresario, "A quien disponiendo de un instrumento de producción -tierra o capital demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo, mediante el obrero asalariado." (55)

Juan D. Pozzo.- "El empleador o patrón, o empresario, es el que puede dirigir la actividad laboral de un tercero. Que trabaja bajo su dependencia, en su beneficio, mediante retribución". - (56). Definición que hace suya, como podemos apreciar, Néstor de Buen L., quien conforme a sus propias palabras, manifiesta que la considera acertada, haciendo la observación de que cambia el término de dependencia, por otro que exprese la idea de subordinación, pero sin aclarar cuál es ese término.

Sánchez Alvarado.- "Es la persona física o jurídica colectiva moral, que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales, o de ambos géneros, en forma subordinada". (57)

Esta definición es criticable, como hemos sostenido, cualquier servicio requiere necesariamente la mezcla de los dos esfuerzos material e intelectual, y algo todavía más importante a nuestro juicio, es que el mencionado autor se olvida por completo

(55) Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Tomo I Pág. 511.

(56) De Buen, Néstor. Ob. Cit. Pág. 452.

(57) Ibidem.

de la remuneración, que desde nuestro punto de vista es un elemento esencial de la definición del patrón.

Alberto Trueba Urbina.- Para el ilustre maestro, patrón es "toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, conforme a lo pactado o a la costumbre, y en todo caso, con sujeción a los términos de la ley, ya que por su propia naturaleza siempre es tutelar del trabajador, frente a su explotador". (58)

#### DIFERENTES DENOMINACIONES:

"A este respecto, ha sido muy amplia la terminología empleada, pudiéndose citar como sinónimo las voces patrono, patrón, - principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, acreedor de trabajo, el vocablo empleador, como un resabio de otras lenguas, correlativo de empleado". (59)

#### CONCEPTO LEGAL:

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 10 reza lo siguiente:

Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

(58) Trueba Urbina Alberto. Derecho del Trabajo. Pág. 269. Edit. Porrúa. 1972.  
 (59) Cabanellas, Guillermo. Contrato de Trabajo. Pág. 508.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

En nuestro concepto, aceptamos como buena la definición, que da la Ley de 1980, con la salvedad de que preferimos el término persona-jurídico-colectiva, al de persona moral por la razón anteriormente expuesta, quedando la definición de la siguiente manera:

Patrón, es la persona física o jurídico colectiva que contrata los servicios de uno o varios trabajadores.

Pero consideramos que puede ser definido el patrón, como la persona física o jurídica colectiva, que utiliza los servicios fuera de trabajo o actividad humana, de una o varias personas físicas, mediante una remuneración.

### 2.3. EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO

#### ANTECEDENTES.

Los antecedentes, más lejanos de la empresa con algunas de las características de la época actual, los podemos encontrar en las manufacturas reales, que aparecieron en Francia, en las postimerías del régimen monárquico, creada por iniciativa oficial, cuyo objeto fue ayudar a las corporaciones y promover la industria.

Fue hasta la época capitalista, donde adquirió fisonomía propia, asociándola al Maestro Mario de la Cueva (60) con tres - - -  
 (60) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Págs. 163-166

etapas diferentes, según la evolución de la humanidad.

La primera etapa es un capitalismo liberal, donde, el empresario hacía su voluntad como dueño y soberano de la empresa, ésta era la época del Laisser-Faire, Laisser-Passer.

La segunda etapa, era un régimen constitucional " con la lucha del proletariado para que se le reconociera como instrumento de producción, para distribuir el poder del empresario, e igualar las fuerzas de trabajo y capital.... en el cual el poder legislativo, para la regulación de las relaciones entre trabajo y capital, corresponde por igual a estos dos elementos". (61)

La tercera etapa, es de participación estatal, es decir, que el Estado interviene para dirigir la economía.

Néstor de Buen, agrega una cuarta etapa refiriéndose a los países socialistas "Donde subsiste el concepto de empresa, pero la propiedad de los medios de producción pertenece exclusivamente al Estado". (62)

La empresa nació en la vida económica como consecuencia de la evolución industrial, y que el derecho se ve precisado a definir, y a reglamentar, ocupándose de ella primeramente el derecho

(61) De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 164.

(62) De Buen Néstor. Ob. Cit. Derecho del Trabajo. Pág. 461.

mercantil, ya que la empresa fue considerada en un principio, como un acto de comercio, dentro de la enumeración propuesta por el Código de Napoleón, constituyendo ahora "La idea central o la piedra angular de ese derecho". (63)

En la actualidad, el concepto de empresa ha ido evolucionando, - desde la consideración objetiva del Código Napoleón, posteriormente - la concepción subjetiva del Código Italiano, que sostuvo que la empresa estaba constituida primordialmente por la actividad del empresario, destinada a crear una comunidad de trabajo, bajo su dirección -- y a organizar una comunidad de cosas condensadas en una unidad" ----- (64) Hasta que apareció la teoría de empresa en el derecho contemporáneo, donde ya no se consideraba "como un mero patrimonio, o conjunto de medios instrumentales, ni negocio, ni volumen de clientes, sino una comunidad de trabajo" (65). Y la concepción amplia de Barassi, --- quien consideraba la empresa como "una comunidad de intereses de --- esfuerzos, de ansias y de esperanzas". (66)

Para el derecho, es de interés simultáneo para varias disciplinas, como por ejemplo; el derecho tributario, y para el derecho laboral, del cual nos ocupamos, y que reconozca su importancia para la regulación de las relaciones obrero-patronales.

---

(63) Barrera Graf, Jorge. Tratado de Derecho Mercantil. Edit. Porrúa. - Pág. 175.

(64) Barrera Graf, Jorge. Ibidem. Pág. 175.

(65) Krotoschin, Cit. por de Ferrari Fco. Ob. Cit. Pág. 33. Vol. IV.

(66) Barassi, Cit. por Barrera Graf, Jorge. Ob. Cit. Pág. 174.

CONCEPTO ETIMOLOGICO:

Empresa.- Es "Casa o sociedad mercantil, o industria, fundada para emprender o llevar a cabo construcciones, negocios o proyectos importantes, del latín, in-prehensa" (67)

Establecimiento.- Es "La fábrica u otro lugar de producción organizada e importante" (68)

CONCEPTO DOCTRINARIO

Mario de la Cueva.- "La empresa, es la unidad que lo comprende todo, la reunión del conjunto de elementos de orden material y humano y espiritual, esto es el capital y el trabajo, y la voluntad, y el genio del empresario". (69)

"Es decir, es la organización de dos factores de la producción capital y trabajo, para la realización de los efectos económicos". (70)

Paul Durand.- "La empresa, es la unidad económica de producción."

"El establecimiento, es la unidad técnica de producción, es decir, el establecimiento, es la reunión de varias personas que trabajan juntas, de manera permanente, en un lugar determinado, bajo la dirección de uno o varios representantes de una misma razón social". (71)

(67) Alcalá Zamora y Cabanellas Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II. Pág. 448

(68) Juan Palomar de Miguel. Diccionario para Juristas. Ediciones Mayo. 1981.

(69) De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 167.

(70) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Pág. 429.

(71) Citado por Cabanellas Guillermo, Diccionario de Derecho Usual, Tomo E-N, Pág. 111.

Hueck Ripperdey.- "La empresa, es la unidad de los elementos personales, materiales o intelectuales, destinados a regularizar la finalidad que se propone alcanzar el empresario". (72)

Francisco de Ferrari.- Opina que: "La noción de establecimiento, debió ser en realidad la materia principal de las observaciones de nuestra disciplina, porque es ahí donde se presta el servicio, y donde se produce el fenómeno de la subordinación". (73)

#### DIFERENCIA ENTRE EMPRESA Y ESTABLECIMIENTO.

La empresa se considera por todas las ramas del derecho, especialmente por el derecho mercantil.

"El establecimiento, es de primordial importancia para el derecho laboral, la empresa, es un organismo económico, es decir, obedece a un elemento técnico, pero la diferencia esencial entre empresa y establecimiento, es que aquélla puede existir sin éste al respecto, Carne Lutti expresó que "La empresa es permanente, mientras que el establecimiento es nada más, una de sus posibilidades o situaciones". (74)

#### ELEMENTOS DE LA EMPRESA:

Nóstor de Buen, hace el estudio correspondiente dividiendo a los elementos de la empresa, en esenciales y accidentales.

(72) Citado por De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 167.

(73) De Ferrari, Francisco. Ob. Cit. Tomo IV. Pág. 38.

(74) Citado por De Ferrari Francisco. Ob. Cit. Derecho del Trabajo. Vol. IV. Pág. 39.

Dentro del primer grupo, se encuentran, en primer lugar o término el elemento subjetivo, integrado por dos clases: la trabajadora, y la patronal, vinculados por una relación, en la que habrá que destacar la subordinación.

En segundo término está el elemento objetivo, integrado por el capital, la fuerza de trabajo, la organización y la dirección, que es el poder de mando y un deber de obediencia; en el tercer grupo están los elementos teleológicos, que es el fin común que se persigue.

"Dentro de los elementos accidentales, los señala como aquellos que no permiten presumir su existencia aunque sea sólo iuris tantum, como son los de un domicilio común y una razón social".

(75)

#### CONCEPTO LEGAL:

La ley de 1970 define ya a la empresa, y al establecimiento en el artículo 16, que a continuación transcribimos:

"Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o 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".

(75) De Buen, Néstor. Ob. Cit. Págs. 469 y 471.

Al respecto los eminentes maestros Alberto y Jorge Trueba, en sus comentarios a la ley opinan:

"La empresa ha dejado de ser un patrimonio exclusivo del patrón, porque en ella participan trabajadores y empresarios...

El empresario, ya no puede decir, parafraseando a Luis XIV "la empresa soy yo".

El nuevo concepto de empresa establece la responsabilidad de la misma, frente a los trabajadores de acuerdo con los contratos y con la ley". (76)

En nuestro concepto creemos que la empresa, es uno de los sujetos de la relación contractual, y las diferencias con el establecimiento carecen de trascendencia, y de importancia práctica, pues la responsabilidad contractual, decae siempre sobre la unidad económica, que es una persona jurídico-colectiva o persona física moral propietario de la unidad, quien será siempre el sujeto responsable del contrato de trabajo.

#### 2.4. COALICION.

La Ley Federal del Trabajo reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones y menciona también que es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de

(76) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Nueva Ley Federal del Trabajo. 1986.

Es de excepcional relevancia hacer la distinción de las características de una coalición y un sindicato. En efecto, la coalición es transitoria, se forma con un mínimo de dos personas y no requiere registro de autoridad competente, mientras que el Sindicato tiene las características de ser una coalición permanente de trabajadores, requiere para su formación de un mínimo de veinte trabajadores y requiere la autorización y el consiguiente registro de autoridad competente.

## 2.5. SINDICATO.

Las relaciones de los patrones con los trabajadores en sus inicios, eran fundamentalmente de características individuales y se regían además por circunstancias especiales de necesidad, de amistad, pero que desembocaban en muchas ocasiones en actos inmorales, en abusos y en aspectos inhumanos, que casi siempre redundaban en perjuicio del económicamente débil que obviamente era el obrero. El obrero tenía siempre su empleo y, por tanto, sus medios de vida a merced de su patrón, que regía a voluntad la duración del trabajo, las condiciones de éste, el salario, el despido, etc. Para defenderse de tales abusos nacieron los sindicatos.

Así vemos como el dinamismo sindical sobre todo el obrero, ha sido definitivo para el buen funcionamiento de la producción, dentro del campo económico y para lograr una mejor situación para la clase obrera, constituida por la mayor parte de la población mundial.

A continuación, procedemos a citar diversas definiciones de lo que es sindicato, para un mejor entendimiento.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 reza:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

A su vez el Artículo 357 establece que los trabajadores y los patronos tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Nuestra Constitución en su Artículo 123 Fracción XVI, faculta tanto a los trabajadores como a los empresarios para el ejercicio de su derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales, etc.

El origen etimológico de la palabra sindicato, según Gallart Folch, "deriva de syndicat que servía para designar a quienes se encontraban ligados a una corporación, es decir, los que se colocaban bajo la tutela de un síndico (syndic). Esta palabra provenía del griego y significaba procurador". (78)

De acuerdo a la etimología del término sindicato, el Maestro Guillermo Cabanellas dice que: "etimológicamente sindicato proviene de la expresión griega syndicos de lo que deriva la latina

---

(78) Folch, Gallart. El Sindicalismo como fenómeno social y como problema Jurídico. Buenos Aires, 1957. Pág. 15.

sindicus con que se designaba a la persona encargada de representar a un grupo de individuos, esto al procurador que defendía los intereses de una corporación. De tal manera que la voz sindico rg tuvo, en las lenguas romanas, el concepto de procuración y representación de la voz latina y de ella se formo sindicato, en la significación de asociación profesional. Con la voz sindicato se designa sindicato actualmente, muy diversas clases de asociaciones - con distintas finalidades; y así existen sindicatos agrícolas, financieros, de producción, de crédito, etc; etc. Pero conviene como ya lo hemos señalado, reservar esta palabra para aquéllas asociaciones cuyos integrantes persiguen, como fin, la defensa de los intereses de la profesión a la cual pertenecen sus miembros. El fin del sindicato es lo que caracteriza y tal objetivo, en los profesionales, consiste exclusivamente en el robustecimiento de los intereses de la categoría frente a otros intereses opuestos". (79)

El Maestro García Abellán, entiende que sindicato es "La agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlás jurídicamente en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado de su acción y político-social". (80)

De acuerdo a la definición del Maestro Juan de Pozzo, los sindicatos son "agrupaciones de trabajadores o empleadores que tienen

(79) Cabanellas, de Torres Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. Pág. 383 y sigs.

(80) De Buen Néstor. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. México, 1979. Págs. 638 y sigs.

una organización interna y obran como personas de derecho, para - asumir la representación del grupo asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejoría de las condiciones de vida y especialmente del trabajo de sus miembros". (81)

El concepto del Maestro Pérez Botija, sindicato es "una asociación de tendencia constitucional, que reúne a las personas de - un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales". - (82)

El Maestro Alfonso García entiende que sindicato es "Toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de - intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo". (83)

Sindicato de Empresa.- El compuesto por trabajadores de distintas especialidades, oficios o profesiones, que tienen en común el defender de una misma organización, de un mismo empresario.

Sindicato Patronal.- El que forma la parte capitalista de la producción, o sea los empresarios.

Sindicato Horizontal.- El que agrupa a sólo obreros o a sólo patrones.

(81) De Pozzo, Juan. Ob. Cit. Pág. 47.

(82) Pérez Botija, Eugenio. Ob. Cit. Pág. 19.

(83) García, Alfonso. Ob. Cit. Pág. 26.

Estatuto.- Lat. Statutum.- Establecimiento, regla que tiene fuerza de ley para el gobierno de un cuerpo. Conjunto de normas - reglamentarias que rigen la formación, el funcionamiento y la disolución de las asociaciones y sociedades.

En nuestro concepto pensamos que sindicato es una asociación formada para la defensa de los intereses económicos y sociales comunes a todos los asociados, en especial la que se forma para la - defensa de la clase obrera y es por ello que podemos expresar que el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores y patrones ES Y DERE SER, el principio primero y fundamental del Derecho Sindical.

## 2.6. LA HUELGA

### ANTECEDENTES EN EL DERECHO MEXICANO

Uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo, sucedió el 4 de julio de 1582. Según el Musicógrafo Gabriel Saldívar, que relata una típica huelga en la Catedral Metropolitana en la Ciudad de México, Distrito Federal contra el Cabildo de la Ciudad. La suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto - de ese mismo año. Y así, surgen más brotes que son orígenes del - paro obrero y antecedente de la huelga.

### DEFINICIONES

En el derecho del trabajo la huelga es definida como: la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de -

trabajadores. (ART.-440)

Palomar de Miguel la define de la siguiente manera:

Huelga.- (De huelgar) F. espacio de tiempo en que uno se encuentra sin trabajar. Cesación o paro en el trabajo de personas ocupadas en el mismo oficio, hecho de común acuerdo para imponer a los patrones determinadas condiciones. (84)

La fracción XVII del artículo 123 Constitucional, dice que las Leyes reconocerán a las Huelgas como un derecho de los trabajadores.

XVII.- Las Leyes reconocerán como derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros.

Anteriormente, el fundamento de la huelga era el derecho negativo de no trabajar; ahora se tiene un derecho positivo y es la facultad legal de suspender las labores en las empresas cuando se satisfagan los requisitos que señalan las leyes.

Ya no es una simple situación de hecho, productora de efectos contrarios a los queridos por los huelguistas, sino que, o es una situación legal que produce, precisamente los efectos buscados por los trabajadores y que se resume en la suspensión total de los trabajadores de la empresa o empresas.

---

(84) Palomar de Miguel, Juan. Diccionario Para Juristas. Ediciones Mayo, 1981 Ediciones Mayo, 1ª. Edición. Pág. 679. México.

El Maestro Trueba, nos dice que la huelga es un Derecho Social Económico, cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar - mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el - porvenir sus reivindicaciones sociales.

Se ve entonces que la huelga, se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o por la mayor parte de los - trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a algunas peticiones que le hayan formulado, y que los propios huelguistas consideren justas o cuando menos convenientes.

La contrapartida natural de la huelga, es el Paro Patronal -- que consiste en que el patrón, a su vez paraliza la negociación, - cierra sus puertas para presionar a los trabajadores con el objeto de que se desistan de algunas o alguna petición que el empresario juzga improcedente, o acepten alguna medida que les haya propuesto por considerarla justa o conveniente.

El Diccionario Para Juristas define el Paro de la siguiente - manera:

Paro.- (De Parar) H. Fam. Término o suspensión de la jornada industrial o agrícola. Interrupción de un ejercicio o de una explotación industrial o agrícola por parte de los empresarios o patronos, en contraposición a la huelga de empleados. (85)

En la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, como se puntualiza en el dictamen de la Cámara de Diputados en relación con el proyecto respetó como intocable el derecho de huelga. Los cambios - que se introdujeron solamente tendieron a precisar conceptos y a resolver problemas "que se han presentado y superar, en algunos casos, el procedimiento para declarar un movimiento de huelga."

La definición no parece abarcar el contenido sustantivo de la huelga como fuerza compulsiva y como medio legal de equiparar las fuerzas económico-sociales del empresario y del obrero. La finalidad queda circunscrita al hecho sólo de la suspensión de las labores. Sin embargo, el artículo 450 precisa y limita los objetivos y define hasta cierto punto el derecho mismo. Es precisamente la huelga el medio de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción; es decir, de equiparar el poder jurídico-social del capital y el trabajo a fin de armonizar sus respectivas posiciones jurídicas.

Para el maestro Trueba Urbina la huelga es un derecho social económico, cuyo ejercicio permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales. Examinados los elementos jurídicos que integran este derecho vemos:

1.- Que es un derecho social; es decir, que no se concibe como ejercicio por un trabajador individual y en beneficio propio, - lo cual responde a la naturaleza del hecho histórico que le dio nacimiento y que sucintamente hemos analizado.

2.- Es un derecho económico: lo que implica que tiene como finalidad un efecto económico. Ordinariamente, pues, no persigue otros objetivos que beneficios traducibles en dinero. Bien se trata directamente de la mejora del salario; bien, como señala el Maestro Trueba Urbina, en condiciones de trabajo más favorables, las cuales son susceptibles también de evaluación pecuniaria inmediata; bien, finalmente, en otras prestaciones diversas al salario, pero que evidentemente acrecientan el poder económico del trabajador, y la clase a la que pertenece y de esta suerte su jornal.

3.- El desarrollo del derecho de huelga ha traído como consecuencia otros efectos jurídicos diversos a la pura modificación del salario, de las prestaciones llamadas sociales, y de las condiciones del trabajo. Ello es alcanzar reivindicaciones sociales presentes o futuras no necesariamente de tipo económico o bien no directamente vinculadas a la coalición de trabajadores que ejercita este derecho, como son, por ejemplo: el derecho de asociación en entidades sociales más amplias o diversas o, para dar apoyo a los derechos de otras organizaciones obreras (huelgas por solidaridad).

Analicemos los elementos jurídicos del derecho de huelga.

1).- Hemos dicho que es un derecho social. Ello implica que el trabajador individual no puede legal ni materialmente hacer uso de este derecho para oponerse a las condiciones económicas y sociales derivadas de su contrato de trabajo que le pueden ser lesivas.

La Huelga ha sido original y sustancialmente un derecho de clase.

La consecuencia ha sido que sólo opera en razón y para el beneficio de los obreros agrupados en sus coaliciones legales permanentes, como son los sindicatos y que en el proceso de la defensa de los intereses obreros no sean deseables ni los contratos individuales de trabajo, ni la filiación del trabajador en sus organismos clasistas.

2).- El derecho de huelga es un derecho económico. En puridad podemos decir que la mayoría de los derechos humanos hechos valer en los contratos son susceptibles de evaluación económica. Sin embargo, la huelga tiene como finalidad principal un objetivo económico y se ejerce directamente para unificar situaciones contractuales que se ven traducidas al fin en mejores emolumentos o en diversas condiciones de trabajo que equivale a lo mismo, es decir, - favorables al trabajador.

3).- También hemos dicho que tiene o puede tener objetivos - extracontractuales, como pueden ser los movimientos de apoyo a - - otras agrupaciones, el reconocimiento de éstas por parte del patrón o la afiliación de un sindicato en otro, de rama o de industria. En el proceso de desarrollo de la huelga ésta puede ejercer se con fines políticos y como medio de presión a este nivel, aunque el fin buscado no sea precisamente, como lo puntualiza el comentarista, el beneficio económico-social del trabajador. A la - postre en las sociedades políticas de tipo capitalista, la huelga

es un derecho potencial que propende a modificar la estructura y fines políticos de tales sociedades; en suma, al dar el poder a la clase trabajadora.

#### REQUISITOS

El derecho mexicano del trabajo tenía que regular, como lo han hecho las demás legislaciones laborales del mundo, el ejercicio de un derecho que por sus efectos en lo económico y en lo social tiene tan formidable impacto, no sólo ya dentro de las puras relaciones de trabajo sino en la economía empresarial y, en forma lata, en la propia economía nacional. Dejar que la realidad de las puras fuerzas económicas en pugna de los dos factores de la producción determinara el fin del conflicto era demasiado peligroso, sin una regulación mínima que contrajese el derecho a los límites que lo justifican, a los medios lícitos de emplearlo y a los fines superiores de conservación de las fuentes del trabajo, sin destruirlos, pero satisfaciendo exigencias obreras legítimas.

En realidad un módulo económico (que escapa muy frecuentemente a los simples aspectos contractuales); preside la regulación del derecho de huelga, bien se trata del trabajador, bien sea del empresario, bien sea del Estado.

Hay que recordar que para algunos teóricos del derecho del trabajo, entre ellos Lombardo Toledano, dentro del aspecto conflictivo de la huelga, lo estrictamente debido era dejar que las fuerzas del capital y del trabajo se enfrentaran y enfrentaran sus puntos de vista (muchas de las veces irreductibles), y su capacidad -

de resistencia económica, sin que el Estado interviniese.

La falta de capacidad de los dirigentes obreros, especialmente en la materia contable, y la tosudez de los empresarios, para ceder impedían que la huelga tuviera los efectos económicos buscados o sea, principalmente, la mejora en los salarios o en los aspectos de la prestación laboral. Por tal razón, sin desvirtuar su naturaleza clasista, la pureza de su origen y los efectos de su incontestable fuerza, la ley ha regulado sus ejercicios, estableciendo que la huelga legalmente existente es aquella que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en la ley. (Art. 444., en relación con el 450).

Ello implica varias cosas, que la legislación acredita su existencia jurídica si se cumplen tales o cuales requisitos. Si estos no se llonan, la huelga no existe legalmente; es decir, no produce efectos jurídicos. En realidad son concebibles movimientos huelguísticos, como aquéllos a que nos referimos en el inciso anterior, que no persiguen los objetivos señalados por la ley y que buscan otros de tipo político, el apoyo a los derechos de la clase trabajadora o reivindicaciones sociales a corto o a largo plazo.

#### REQUISITOS DE FONDO.

El artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo que es el que define a la que es la huelga legalmente existente, remite en cuanto a sus requisitos de fondo al artículo 450 que señala los

objetivos permisibles en el ejercicio del derecho; en suma aquella situación en que generando efectos jurídicos, éstos se hallen reconocidos por la ley.

Como requisitos de Fondo y Forma se señalan ampliamente en los artículos 450; 451; 452; 453 y siguientes de la ley de la materia, mismos que de no observarse en toda su extensión como lo presupone la Ley, traerían como causa inmediata de su omisión, el de que, una huelga estallada se declarará inexistente, por la Autoridad del Trabajo, a quien la parte contraria le haya solicitado la declaración en estos términos por dejar insatisfechos los presupuestos, que en el primer término se señalan en los artículos 450 y 451 de la Ley, que dicen:

La huelga deberá tener por objeto:

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

b).- Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con el Capítulo III del Título Séptimo.

c).- Obtener de los patrones la celebración del Contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

d).- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

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

f).- Apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los enumerados en las fracciones anteriores.

Como se verá en el contexto del Artículo que a continuación transcribimos, y en el cual se señalan los requisitos para suspender los trabajos en una empresa o establecimiento, en los cuales figura, aparte de los objetivos que debe tener éste hecho social, el de que haya una previa determinación o acuerdo de la mayoría de los trabajadores, que integran la convivencia laboral anunciándose en el mismo precepto, que de no observarse este requisito esencial como el de los objetivos de la huelga, sería causa suficiente para promover por la parte interesada la inexistencia de la misma; además de los anteriores mencionados se encuentra el de que, debe advertirse al patrón con anticipación prevista en la ley el propósito de irse a la huelga en caso de dejar insatisfechas las prestaciones que se reclaman, mismas que se habrán de expresar concretamente, o en el caso de violaciones y seguidamente las peticiones a fin de restaurar el equilibrio roto.

Para suspender los trabajos se requiere:

a).- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los

señalados en el artículo 450;

b).- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o del establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta Fracción sólo podrá promoverse como causa para facilitar la declaración de inexistencia de la Huelga, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 450, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

c).- Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 452.

No obstante que para los efectos del Capítulo I, Título Octavo; que se refiere a las disposiciones generales (Artículo 440 a - 449), se señala que los sindicatos de trabajadores de las Huelgas, tanto para las relaciones obrero-patronales originadas en los Contratos-Ley, como en los Contratos Colectivos, son coaliciones permanentes; sin embargo hay que destacar la "Causal de Inexistencia"; que se señala en la fracción II del Artículo 451 de la Ley, en relación con la fracción III del 459 de la misma, en que, sino se demuestra la "DETERMINACION" de la mayoría es decir, que no obstante que se presuponga por la Ley una Coalición permanente en el seno de un sindicato que plantea un problema Colectivo de Naturaleza Económica, debe demostrarse por lo que pretenden irse a la huelga, que esté perfectamente "DETERMINADO", y que no obstante, según mi entender, como es la práctica común en estos casos, que solamente se haga mención en que una acta de asamblea dicho propósito, sino

ESTA TESIS HA DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

79

que: resulta necesario que los asistentes a dicha asamblea estén de acuerdo y estampen su nombre completo; en igual forma que la jurisprudencia la ha sostenido cuando se trata de votar para aplicar la cláusula de exclusión.

Los requisitos de forma están señalados en el Artículo 452 en que se menciona que: "El escrito debe dirigirse al patrón, formulándose en él las peticiones y anunciándose el propósito de ir a la huelga si no se satisfacen o son satisfechos y se expresará concretamente el objeto de la misma; señala también este Artículo que se debe presentar por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y si la empresa está ubicada en lugar distinto al de la Junta, el escrito se debe presentar a la Autoridad del Trabajo más próxima o a la Autoridad Política de mayor jerarquía del lugar donde este la empresa. La Autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las 24 horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje Competente para conocer y resolver del Conflicto planteado.

El aviso para la suspensión de labores deberá darse, por lo menos con SEIS DIAS DE ANTICIPACION a la fecha señalada para la suspensión del trabajo, y diez cuando se trate de Servicios Públicos. El término se contará desde el día y la hora en que el patrón quede legal y debidamente notificado del emplazamiento.

Sobre el concepto de requisitos y forma: nos dice el Maestro Mario de la Cueva, que no ha sido debidamente entendido, ya que autores como Pizarro Suárez, engloba en él dos ideas distintas lo

que es el requisito de forma para la procedencia de la huelga y - los diversos elementos que integran; el periodo de pre-huelga estadio-procesal, que comprende una congerie de actos de los huelguistas, del patrón y las Autoridades. El profesor Jesús Castorena, - tampoco hace la distinción y trata juntamente las dos cuestiones.

Entendemos por requisito de forma los elementos que debe satisfacer el pliego de peticiones y

Anuncio de Huelga, en la inteligencia, que éste acto a su vez, inicia el periodo de Pre-Huelga.

#### B).- OBJETIVOS DE LA HUELGA.

La Ley nos habla de esto en todo el Capítulo II, Título Octavo y nos menciona en su Artículo 450, Seis Fracciones, los Objetivos de la huelga:

Artículo 450.- La Huelga deberá tener por Objeto:

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

II.- Obtener del patrón o patronos la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo.

III.- Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.

IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

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

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

El exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, como objetivos de la huelga se justifica por sí mismo, por las burlas que han venido sufriendo los trabajadores con motivo del "ESCAMOTEO" de sus utilidades por parte de la empresa; de tal suerte que los trabajadores sindicalizados o coligados, podrán obtener el cumplimiento de esta disposición relativa al reparto sobre participación de utilidades, mediante el ejercicio del derecho de huelga.

I.- Como decíamos en el inciso B) de este Capítulo, el reconocimiento legal de que la huelga es un derecho que ejercido permite el equilibrio entre los factores de la producción económica es reconocer la naturaleza objetiva de la huelga, su fuerza compulsiva y, por onde, que mediante ella alcanza la clase obrera un

adecuado equilibrio frente a la fuerza económica-social que representa el capital. Por ello dirigimos que si bien el Artículo 440 no definía la huelga, sino en su aspecto formal, la fracción I del Artículo 450 realmente permitía caracterizar sus elementos materiales.

Esta caracterización es, a la vez, su principal requisito.

Es necesario que la suspensión temporal de las labores en que consiste la huelga, tenga como objeto conseguir una igualdad material que permita a las partes contratar sin desventaja anticipada de una respecto de la otra. La compulsión en que consiste la huelga coloca a las partes como iguales ante la ley; es decir elimina los vicios naturales del consentimiento que los contratos individuales contenían, en función del factor económico condicionante de dichos contratos que eran la oferta y la demanda de la mano de obra.

II.- Consecuente con la naturaleza de la huelga ésta puede y de hecho en la mayoría de los casos persigue la celebración del Contrato Colectivo y exige su revisión periódica. Establecido el derecho social resulta consecuente con su naturaleza objetiva el que se celebre el Contrato en el que la huelga es posible y exigir su revisión periódica, ya que sólo a través de ella es factible que la mejoría en los salarios o en las condiciones de trabajo se realicen en todo tiempo. La experiencia muestra que los salarios se tornan insuficientes para resolver las necesidades primarias de la clase trabajadora y su familia con el transcurso del tiempo,

en razón de una tendencia económica normal conforme a la cual los precios tienden en general a elevarse, ya que el desarrollo técnico genera cada día mayor número de satisfactores necesarios a la vida humana.

Por otra parte la aceleración de los procesos productivos y la tecnología aplicada a la producción trae mayores utilidades al empresario que en estricta justicia debe participar en favor de quienes las hacen posibles. La revisión de los Contratos Colectivos sigue esa tendencia; es decir, hacen más equitativo el precio del trabajo en relación con el precio del producto, habida cuenta de los beneficios legítimos que correspondan al empleo industrial y a la dirección empresarial.

III.- Por las mismas razones es objetivo y a la vez requisito legal de la huelga, la celebración de los Contratos-Ley; es decir, los Convenios celebrados entre uno o varios sindicatos de Trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declararlos obligatorios, según lo define el Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo como señala el Maestro Alberto Trueba Urbina, el precepto legal nombra como Contrato-Ley a los antiguos Contratos Colectivos Obligatorios.

IV.- Constituye el objetivo de la huelga exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades.

V.- Otro de los Objetivos de la huelga es el apoyar otra -- huelga. En suma, precisamente alguno de los predicados conforme a los cuales el propósito no es ya modificar directamente las condiciones del Contrato a los otros supuestos antes enumerados, sino apoyar a su clase cuando busca por medio de una huelga los propósitos que es normal que persiga otra huelga. Esta solidaridad de -- una o varias coaliciones en favor de otra u otras, persigue la finalidad de hacer una presión lo suficientemente poderosa, no sólo respecto del empresario contra quien se promueve, sino contra otro patrón o contra una rama de la industria como ocurre frecuentemente, o contra el capital industrial mismo, según, la gravedad del -- caso, a fin de promover un arreglo rápido y justo para ambas partes. Las presiones sucesivas de los sindicatos son huelgas contra las industrias, sin conflicto específico, generan en cadena factores económicos de aspectos más amplios y suficientes para llevar a una solución. Se recurre a ello en condiciones de extrema gravedad sindical o cuando la resolución que se busca afecta o puede -- afectar a otros sindicatos o clase trabajadora. A este tipo de -- huelga se le denomina huelga por solidaridad.

Tal es el caso, por ejemplo, cuando lo que un sindicato plantea a una empresa es, digamos, la reducción de la jornada de trabajo (40 horas a la semana), a fin de convertir el Convenio en Contrato-Ley, y hay suficientes razones para generalizar el beneficio o que por tratarse de una empresa fuerte y poderosa, la aceptación implica que el bien que se obtiene alcance a empresas menos importantes o finales de la primera.

## C).- REQUISITOS DE FORMA.

Frente a los requisitos de fondo que hacen lícita y existente la huelga, se hallan aquéllos que podríamos considerar de forma, - puesto que no afectan el fin primario económico social que la teoría jurídica y el espíritu y el texto del Artículo 123 Constitucional otorga a ese derecho. Tales otros requisitos son: el cumplimiento de ciertas formalidades legales (Artículo 920); previas a - la suspensión de labores que es uno de los efectos de la huelga, el requisito de mayoría: es decir, que la suspensión del trabajo - la realice la mayoría de los trabajadores de la empresa o del establecimiento, (Artículo 451 Fracción II), sin cuya circunstancia - la huelga es declarada inexistente (Artículo 459 Fracción I) finalmente el cumplimiento del período de prehuelga, durante el cual - transcurre el emplazamiento, que es normalmente de SEIS DIAS anteriores a la fecha señalada para suspender las labores y la - - - audiencia de conciliación, durante las cuales las Autoridades del Trabajo procuran avenir los intereses de las partes a través de un funcionario conciliador en la propia Junta de Conciliación y Arbitraje, sin hacer apreciación legal sobre la validez e inexistencia de la huelga (Artículo 921 a 938).

## 2.7 DIFERENCIA DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y CONTRATO-LEY

El Contrato Colectivo de Trabajo es la institución central -- del derecho colectivo del trabajo. Su origen se encuentra en el --- siglo XIX, después del nacimiento de la asociación profesional. Su importancia ha sido grande en los últimos años de ese mismo siglo - XIX y en los que han corrido del XX. En un principio lo rechazaron los empresarios y algunos profesores de derecho civil pretendieron negar su validez, pero lentamente se impuso; en los últimos años -- solamente los Estados Totalitarios negaron su legitimidad. El contrato colectivo de trabajo es la finalidad suprema del derecho --- colectivo de trabajo; es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de -- trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero. -

El profesor Duguit considera inexacta la expresión "Contrato - Colectivo de Trabajo", porque contrato y carácter colectivo son --- dos elementos que se excluyen, por esto lo denomina "Convenio Ley"- Es una ley que regula las relaciones permanentes entre dos grupos - sociales. Existen varias teorías que tratan de explicar la natura-- leza del contrato colectivo de trabajo, siendo las principales las del mandato, la del cuasi-contrato de la gestión de negocios, la -- de estipulación en favor de un tercero; del pacto social, de la --- solidaridad necesaria, de la representación legal, etc.

Del estudio de todas estas doctrinas, Gallart Folch, establece las condiciones siguientes:

1.- La convención colectiva de condiciones de trabajo es por su naturaleza íntima, distinta del contrato.

2.- La convención colectiva de condiciones de trabajo es una ley en el sentido amplio de contrato colectivo de trabajo.- Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (ART. 386 Ley Federal del Trabajo).

Los patrones que tengan a su servicio trabajadores miembros de un sindicato, aunque sean nada más dos, tienen la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo de trabajo.

Contrato Colectivo de Trabajo.- Reglamentación contractual - previa acerca de las condiciones de trabajo que puede ser negociada entre los jefes de industrias, aislados o agrupados, y los sindicatos profesionales de obreros y empleados.

Contrato Colectivo de Trabajo.- Régimen legal, según el cual deben celebrarse los contratos individuales entre miembros de dos grupos sociales.

### Naturaleza Jurídica.

El contrato colectivo de trabajo es una figura jurídica nueva cuyo nombre ha sido muy discutido. Algunos autores lo llaman "Convención Ley", "Convención Tipo", otros "Contrato de Tarifa".

**Contrato Colectivo de Trabajo.**- Acuerdo escrito concerniente a las condiciones de trabajo y de empleo, que celebran por una parte, un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones empleadores, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de ellas, los representantes de los trabajadores, de acuerdo con la legislación nacional.

**Contrato Ley.**- Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria. Y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional. Puede celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local (ART. 404-405 - de la Ley Federal del Trabajo).

El Contrato Ley, debe aplicarse aún cuando no lo hayan firmado, el patrón o el sindicato, salvo en lo que se refiere a prestaciones en cuyo caso, se aplicarán aquéllas que sean más favorables al trabajador (las del contrato colectivo o contrato individual o las del Contrato Ley). El contrato ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, y tienen por objeto -

ofrecer a los trabajadores de cada rama a través de la renovación periódica, un mejor nivel de vida.

A continuación expresaremos algunas semejanzas y diferencias entre el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley, según la Doctrina, la Jurisprudencia y la Ley.

#### CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.- Para la celebración del contrato colectivo de trabajo se necesita la concurrencia de uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones.

2.- El objeto del contrato colectivo de trabajo es el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

#### CONTRATO-LEY

1.- Mismo requisito

2.- El objeto del Contrato-Ley es el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una Rama determinada de la Industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias Zonas Económicas que abarquen una o más de

3.- Para solicitar la firma del contrato colectivo de trabajo se necesita que el sindicato solicitante cuente en la empresa o establecimiento con el cincuenta más uno de sus agremiados.

4.- El Contrato Colectivo de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, indeterminado o para obra determinada.

5.- El Contrato Colectivo de Trabajo surte sus efectos a partir de la fecha de su depósito ante las autoridades del trabajo.

dichas entidades, o en todo el Territorio Nacional.

3.- Para solicitar la celebración de un Contrato Ley, los sindicatos deben acreditar que representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos de una Zona de la Industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más Zonas Económicas que abarque una o más de dichas Entidades en todo el Territorio Nacional.

4.- El Contrato-Ley deberá celebrarse siempre por tiempo fijo que no excederá de dos años.

5.- El Contrato-Ley surte sus efectos a partir de la fecha de su publicación en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa.

6.- La revisión debe intentarse 60 días antes de su vencimiento por el 50% más uno, de los trabajadores.

7.- La solicitud de revisión puede hacerse ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, o directamente a la parte contraria sin llegar a la huelga.

8.- Si ninguna de las partes solicitó su revisión en los términos que señala el Artículo 399, o que no se ejerció el derecho de huelga el Contrato colectivo prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

6.- La revisión debe intentarse 90 días antes del fenecimiento del lapso de la obligatoriedad por las dos terceras partes de los sindicatos de trabajadores y patrones.

7.- La solicitud de revisión debe hacerse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: al Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

8.- Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el derecho de Huelga, el Contrato Ley se prorrogará por un lapso igual al que se hubiese fijado para su obligatoriedad.

9.- El Contrato Colectivo de trabajo termina: a) Por mutuo consentimiento; b) Por terminación de obra; y c) En los casos del Capítulo VIII, Título VII, Relaciones Colectivas de Trabajo. Por cierre de la Empresa o establecimiento y cuando el Contrato Colectivo se aplique exclusivamente al establecimiento.

10.- Uno de los caracteres es la minuciosidad al extremo que hacen inútiles los contratos individuales de trabajo.

11.- Pueden coexistir contratos individuales.

12.- Naturalmente está integrado por el elemento Normativo, Envoltura y Elemento Obligatorio.

13.- Las Cláusulas de Exclusión por separación o de Ingreso incluidas en el Contrato

9.- El Contrato-Ley termina - a) Por mutuo consentimiento - de las partes que representan la mayoría a que se refiere - el Artículo 406; y b) Si al - concluir el procedimiento de - revisión los sindicatos de - trabajadores y patrones no - lleguen a un convenio salvo - que los trabajadores hayan - ejercido el derecho de huelga.

10.- MISMA CARACTERISTICA

11.- Pueden coexistir contratos colectivos.

12.- Solamente puede contener el elemento Normativo.

13.- Las Cláusulas de Exclusión por separación o de Ingreso no son aplicadas por el

Colectivo Colectivo de Trabajo, se aplican por el Sindica to titular a sus agremiados.

14.- El ámbito espacial de validez está restringido a una determinada empresa en una Entidad o Entidades Federativas determinadas.

15.- El Contrato Colectio de Trabajo es un contrato de Empresa.

16.- El Contenido del contrato colectivo de trabajo es inderogable.

17.- Cualquiera de las partes puede pedir la revisión ante la otra, o solicitarla a la Junta de

Titular del Contrato-Ley, -- aunque se hayan pactado.

14.- El ámbito espacial de validez se extiende a una rama de la industria en una Entidad Federativa o a toda la República Mexicana.

15.- El Contrato-Ley es un Contrato de Industria. Cualquiera negociación existente o nueva que se establezca dentro del radio de su vigencia, queda automáticamente subordinado al Contrato Ley, pudiendo los obreros solicitar la aplicación inmediata del mismo.

16.- En igual forma.

17.- La revisión puede solicitarse por cualquiera de los dos partes Sindicatos de trabajadores y patronos.

Conciliación y Arbitraje.  
 Por tanto existe la revisión obligatoria.

No existe la revisión Obligatoria.

18.- El Contrato Colectivo de Trabajo es necesario en el establecimiento o empresa y tiene carácter local.

18.- El Contrato-Ley se apoya en razones de conveniencia y tiene carácter general.

19.- El Contrato Colectivo de trabajo para su revisión cuenta con una función conciliatoria obligatoria; cuando se solicita a la autoridad.

19.- La Ley de 30 de Mayo de 1945 que obligaba a las partes sociales del Contrato-Ley, fue derogada.

#### NUESTRA OPINION:

Diferencia o Distinción de Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato - Ley.

Los Contratos Colectivos de Trabajo y los Contratos-Ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patrones para su otorgamiento; pero el Contrato-Ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquéllos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región. Por tal -

motivo, los contratos colectivos y los contratos-ley son distintos y no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la Junta para que entren en vigor; en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo; El tiempo de su duración y su obligatoriedad por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un Contrato-Ley, en tanto no se prorrogue su vigencia, al fenecer su plazo, o se celebra uno nuevo, con la asistencia de los patronos y sindicatos de la misma industria, ya sea sancionado por el Ejecutivo, continúa teniendo aplicación el Contrato Colectivo.

## 2.8. REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

El artículo 422 menciona que: "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos".

Esto debe entenderse, que el reglamento interior de trabajo se formula por acuerdo de entre los trabajadores y el patrón y ambas partes están obligadas a observar sus disposiciones, que deben adecuarse a las cláusulas contenidas en el contrato colectivo.

Resulta conveniente citar la definición que del reglamento interior de trabajo nos hace el Maestro J. Jesús Castorena, el reglamento interior de trabajo tiene por objeto establecer las normas a las cuales deberá sujetarse la ejecución o el desarrollo de los trabajos.

Por otra parte el párrafo segundo del mencionado artículo 422 que se viene citando, nos advierte que no son materia del reglamento interior de trabajo, es decir, que actividades en el desarrollo de los trabajos de una empresa no estarán incluidas en el reglamento, y que son aquéllas de orden técnico y administrativo que señalan la manera y términos como deben cumplirse con las obligaciones pactadas en el contrato colectivo.

"El reglamento interior de trabajo es de inferior jerarquía que el contrato colectivo de trabajo, ya que en aquél se reglamenta lo que se pacta en el contrato colectivo de trabajo, es decir, reglamenta la jornada, el horario, los días y lugares de pago de los salarios, el pago de prestaciones, etc., en caso de contradicciones; entre el contrato colectivo de trabajo y el reglamento interior de trabajo deben prevalecer las disposiciones del contrato colectivo de trabajo". (86)

Artículo 423 El reglamento contendrá:

- I. Hora de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;
- II. Días y horas fijadas para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
- III. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- IV. Días y lugares de pago;
- V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;
- VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.
- VII. Labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar las mujeres y los menores.

(86) Juan Palomar de Miguel. Diccionario para Juristas. Ediciones Mayo, 1a. Edición 1981. Pág. 255.

VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y las medidas profilácticas que dicten las autoridades.

IX. Permisos y Licencias.

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria no podrá exceder de ocho días.

El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y

XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento; para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Si el patrón no llega a demostrar en el juicio la existencia de un reglamento interior de trabajo, con base en el cual la medida disciplinaria al trabajador, su determinación debe considerarse injustificada, ya que para evitar actos arbitrarios, la ley laboral prevé la elaboración de dicho reglamento.

La elaboración del reglamento interior de trabajo se encomienda a una comisión mixta de los representantes de los trabajadores y el patrón, y que, si llegan a un acuerdo, cualquiera de ellas - dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo deberán depositar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos

y contratos ley; y

A diferencia del contrato colectivo, la vigencia del reglamento interior es indefinida, pero, en cambio, cualquiera de las partes, trabajadores o patronos podrán solicitar si las hay, se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a la ley y demás normas de trabajo.

Artículo 425. El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

El reglamento interior de trabajo, como lo expresa el artículo anteriormente transcrito, sólo surtirá efectos tanto para los trabajadores, como para el patrón, a partir de la fecha de su depósito pero sólo será obligatorio para los trabajadores y que otro tanto del mismo documento se hubiera fijado en cualquier lugar visible del establecimiento.

## 2.9. DEFINICION DE CONFLICTO

La palabra Conflicto, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina confligere, que significa combatir y por extensión combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso, grave situación, situación desgraciada y de difícil salida.

La voz es sinónimo del término colisión del colissio, derivado verbal del coligere que significa chocar, rozar.

**Conflicto Colectivo de Trabajo.**- La oposición o pugna manifestada entre un grupo de trabajadores y uno o más patrones.- Frente al individual, se ha caracterizado el conflicto colectivo por la pluralidad de litigantes (Belella), por estar en juego los intereses abstractos de la categoría (jaeger), por interesar las divergencias al grupo no como suma material de individuos, sino como representantes de una comunidad definida de intereses (Zanobini), por referirse a las contiendas sobre relaciones obligatorias intersindicales (Asquini). El Conflicto es Colectivo cuando atañe al grupo no por sus relaciones individuales de trabajo, sino en consideración a los intereses y derechos de ese mismo grupo concebido autónomamente. A veces el despido de un sólo obrero, por aspectos singulares puede originar un conflicto colectivo, por solidaridad de otros trabajadores; por el contrario, el despido de la totalidad de los obreros de una empresa, por cierre de fábricas puede quedar localizndo en uno o varios demandados, como individual o acumulativo, según P. Rodríguez. Las formas usuales legales o posibles para la solución de los conflictos colectivos son estas:

- a).- Discusión y negociación directa;
- b).- Conciliación;
- c).- Mediación;
- d).- Arbitraje voluntario;
- e).- Investigación y encuesta;
- f).- Arbitraje obligatorio;
- g).- Investigación judicial;

h).- Legislación; (v. competencia, cuestión de competencia, - jurisdicción). (87)

Conflicto de Trabajo.- El término conflicto, expresa el mexicano J. J. Castorena, cuyo sentido de choque, de combate, ha tomado definitivamente en Derecho Industrial carta de naturalización para expresar, dentro de él, lo que en derecho común se llama - delito . Los conflictos de trabajo son los choques que se producen como consecuencia de las relaciones entre patrones y obreros, pudiendo ser individuales (como reclamaciones, quejas y litigios) Y colectivos (la huelga y el Lock out).

(v. Conflicto Colectivo e Individual de Trabajo; Lock out). (88)

Conflicto Individual de Trabajo.- Es surgido como consecuencia de las relaciones directas entre un patrono y un obrero, y - que define intereses personales de los contratantes; como cuando un obrero es despedido sin justa causa y formula la oportuna reclamación para obtener la nulidad del despedido o la correspondiente reclamación para obtener la nulidad del despedido o la correspondiente indemnización, o ambas cosas a la vez; siempre de acuerdo a los establecido con los contratos individuales, en los pactos colectivos de condiciones de trabajo y en las leyes que regulan la materia (v. Conflicto Colectivo de Trabajo).

(87) Guillermo Cabanellas. Diccionario Jurídico. Ed. Buenos Aires. Págs. 468 y 469.

(88) J.J. Castorena. Tratado de Derecho Obrero. México. 1942 Pág. 590.

En su acepción jurídica, existen una variedad de definiciones de lo que debemos de entender por Conflicto de Trabajo; de dichos conceptos destacamos los siguientes:

"Los Conflictos de Trabajo son las diferencias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".  
(89)

Sin duda la definición mejor elaborada es la del Profesor - Mario De la Cueva, aunque él mismo expresa la imposibilidad de encontrar una fórmula perfecta y tiene razón porque precisamente en su definición incluye el definido y se omiten los lazos respectivos de suspensión y resolución de las relaciones individuales o colectivas, la constitución de nuevas condiciones laborales así como los hechos que tienen conexión con el trabajo. No por otra parte la propia terminología del artículo 123 Constitucional supone el contenido de los conflictos como controversias, choques, etc., estableciendo como sinónimo de vocablos de conflictos o diferencias que hacen defectuosos la definición del maestro mencionado - que toma como esencia del otro. En efecto, la fracción XX del Apartado A del artículo 123 Constitucional dice:

"Las diferencias entre el capital y el trabajo" y la fracción XXI, expresa:

(89) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Págs. 316-728 México. 1959.

"Si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje".

Varios juristas mexicanos, entre otros, D. Ramírez Gronda, E.R. Estaforini y otros, aceptan en sus libros la definición de Carnelutti, quién afirma;

Existirán controversias de trabajo cuando alguno pretenda la tutela de su interés relativo a la pretensión de trabajo o su reglamento en contraste con su interés de otro y allí donde se oponga mediante a la lesión del interés mediante la contestación de los pretendidos".

Esta definición es correcta desde el punto de vista de la doctrina procesal moderna, ~~en~~ embargo, se considera que no encaja dentro de la tradición jurídica mexicana.

El Maestro Armando Porras y López dice:

"Los conflictos de trabajo son las controversias jurídico - económicas, que surgen con motivo de la aplicación de la tutela de la ley a la relación del trabajo individual o colectivo.

Esta definición atiende a dos aspectos; Jurídico y Económico. En todo conflicto de trabajo siempre existen estos dos aspectos y con mucha frecuencia el aspecto económico inclina la balanza hacia alguna de las partes, no obstante que la otra parte tenga el derecho y el apoyo de la ley.

Krotoschin los define así:

"Por conflictos de trabajo, en sentido amplio, se entiende las controversias de cualquier clase que hacen de una relación - del derecho laboral, o sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual (contrato indivi-- dual de trabajo), o entre grupos de trabajadores y patronos (con-- vención colectiva de trabajo), pero también cuando las relaciones pertinentes del Derecho laboral existe entre un empleador o un - trabajador y el Estado". (90)

Eugenio Pérez Botija, con más sencillez expresa:

"Con el nombre de conflictos laborales se alude a las fric-- ciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo. Desde un paro en masa, que pone en peligro la vida de una comunidad has-- ta una sanción injusta a uno de sus empleados". (91)

Cabanellas, recurriendo a la esencia misma de los conflic-- tos de trabajo, estima que ésta denominación sirve:

"Para indicar la existencia de una dificultad de intrincada solución de cualquier clase que sea entre el patrono y los traba-- jadores a su servicio, uno, varios, o la totalidad siempre que se origine en el trabajo". (92)

(90) Krotoschin Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Buenos Aires. 1948. Pág. 35.

(91) Perez Botija Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Madrid. 1947. Pág.296

(92) Guillermo Cabanellas. Tratado de Derecho Laboral. Tomo III. Buenos Aires. 1949. Pág. 548.

## C A P I T U L O   I I I

### C O N F L I C T O S   D E   T R A B A J O

- 3.1. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS
- 3.2. CARACTERISTICAS DE LOS CONFLICTOS
- 3.3. CAUSAS DE LOS CONFLICTOS
- 3.4. OBJETIVOS DE LOS CONFLICTOS

## CONFLICTOS DE TRABAJO

### 3.1. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS

Los conflictos de trabajo se clasifican atendiendo básicamente, a la naturaleza de los sujetos que participan en la contienda. Hay varios criterios que pueden invocarse, pero nos parece suficiente presentar aquí los sustentados por Mario De la Cueva y Alberto Trueba Urbina.

Para el Maestro Mario De la Cueva los conflictos pueden ser:

- a) Entre los trabajadores y patronos;
- b) Intersindicales;
- c) Entre un sindicato obrero y sus agremiados;
- d) Entre trabajadores;
- e) Entre patronos. (93)

Los conflictos entre los patronos y los trabajadores podrán ser a su vez, de acuerdo al mismo autor:

- a) Individuales y colectivos;
- b) Jurídicos y económicos.

---

(93) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. Pág. 511, Tomo II, Cuarta ed. actualizada. México 1986.

Estos órdenes podrán, a su vez, subdividirse, por lo que el Maestro Mario De la Cueva propone, en definitiva, la siguiente clasificación:

- a) Individuales de naturaleza jurídica.
- b) Colectivos de naturaleza jurídica.
- c) Colectivos de naturaleza económica. (94)

De la Cueva no considera oportuno incluir en un grupo especial a los individuales de naturaleza económica y afirma que "los individuales son siempre de naturaleza jurídica, alguna vez nos inquietó la pregunta acerca de si la fijación por las juntas de conciliación y arbitraje de un salario remunerador para un trabajador determinado debía considerarse un conflicto jurídico o económico", abundando en lo anterior el autor comentado concluye: "Nos inclinamos ahora por la primera solución porque el conflicto es idéntico al que tiene por objeto establecer el monto del honorario que debe cubrirse a un médico o abogado por los servicios prestados a un cliente". (95) No parece muy sólido el argumento pero es claro que fue el criterio seguido por nuestra ley de 1970 y que se observa aún después de la reforma de 1980.

Para el Maestro Trueba Urbina la clasificación de los conflictos debe ser la siguiente: (96)

(94) De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 513.

(95) Ibidem.

(96) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, -- 5ª ed. Ed. Porrúa, México 1980, Pág. 184.

- a) Entre obreros y patronos: individuales jurídicos.
- b) Entre obreros y patronos: colectivos jurídicos.
- c) Entre obreros y patronos: colectivos económicos.
- d) Interobreros: individuales y colectivos.
- e) Interpatronales: individuales y colectivos.

Trueba Urbina incluye también los conflictos entre el Estado y sus servidores que no podemos considerar aquí dada su naturaleza. (97)

Ambos autores observan el mismo criterio aún cuando discrepan en la forma de presentarlos. En el fondo se trata de sólo una diferencia terminológica, porque, en rigor siguen el orden mismo de la ley.

A esas clasificaciones, que a efectos de crítica podemos considerarlas como una sola, podríamos hacerle la observación de que es indebido omitir la referencia a los conflictos individuales de carácter económico. Vale la pena señalar las razones.

En el Art. 57 en la Ley Federal del Trabajo se dispone lo siguiente:

"El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo

---

(97) Trueba Urbina, Alberto. Ob. Cit. Págs. 184 y 187 .

o concurren circunstancias económicas que la justifiquen". (98 )

Sin duda del precepto mencionado se desprende claramente - la existencia de conflictos económicos de carácter individual, cu yo objeto sería fijar nuevas condiciones de trabajo.

En virtud de lo expuesto proponemos la siguiente clasificación de los conflictos laborales:

- a) Obrero-patronales.
  - 1. Individuales de carácter jurídico.
  - 2. Individuales de carácter económico.
  - 3. Colectivos de carácter jurídico.
  - 4. Colectivos de carácter económico.
- b) Inter-obreros.
- c) Inter-sindicales.
- d) Obrero-sindicales.
- e) Inter-patronales.
- f) Entre sindicatos y el Estado.

En los incisos que siguen explicaremos la naturaleza de cada uno de esos conflictos.

**Conflictos Obrero-Patronales y sus variantes.**

Los conflictos obrero-patronales consisten en diferencias

---

(98) Ley Federal del Trabajo.- ed. 7ª. Pág. 61.

surgidas con motivo de una relación laboral. Normalmente se trata de una relación laboral ya constituida, en los casos de modificación, suspensión, rescisión o terminación de un contrato de trabajo, pero también pueden preceder a su nacimiento. por ejemplo, - en el caso en que un trabajador pretenda ser contratado con base en los derechos de preferencia previstos en los artículos 154, -- 155, 156 y 157 de la Ley Federal del Trabajo o ser posterior a la conclusión de la relación de trabajo, en caso de muerte del trabajador en el que sus beneficiarios reclaman responsabilidades por riesgos profesionales a cargo del patrón, o, simplemente, el pago de la prima de antigüedad.

Estos conflictos pueden producirse de acuerdo a las siguientes alternativas:

Individuales de carácter jurídico.

Son aquéllos en los que está en juego el interés de un solo trabajador o de varios, o, inclusive, de todos los trabajadores de una empresa o establecimiento.

La naturaleza "jurídica" del interés en juego significa -- que el conflicto versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral, para darle solución.

La tramitación de estos conflictos se hace en juicio ordinario que es, dentro de la ley, el de mayor alcance. Esta regulado, en sus diferentes etapas, por los artículos 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo.

Podemos concluir que los conflictos individuales de trabajo son los que únicamente afectan los intereses de una o varias personas.

#### Individuales de carácter económico.

La naturaleza económica de un conflicto determina que esté en juego la nueva fijación de condiciones de trabajo. En el orden sustantivo estos conflictos encuentran su fundamento en el Art. 57 de la Ley Federal del Trabajo, que ya transcribimos en este mismo capítulo. En nuestros procesos laborales no tiene, en rigor, cabida, ya que la Ley Federal del Trabajo regula, en el orden económico, sólo los conflictos colectivos. En la práctica, como ya lo señalamos, estos conflictos se ventilan en juicio ordinario no obstante que el Art. 870 de la Ley Federal del Trabajo claramente refiere ese procedimiento sólo a los "conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica".

#### Colectivos de carácter jurídico.

Los conflictos colectivos son aquéllos en los que se afecta el interés de la comunidad de los trabajadores y esto puede ocurrir si se pretende afectar o se afecta la existencia misma de un derecho concreto en favor de los trabajadores en general, o la existencia y efectividad de las garantías para la formación y vigencia de los derechos contenidos en el contrato colectivo de trabajo, contrato-ley ó en la Ley Federal del Trabajo. Podemos concluir que son colectivos cuando estén en juego los intereses generales de los trabajadores, o un interés del sindicato.

### Colectivos de carácter económico.

Estos conflictos no versan sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la Ley o el Contrato, es un planteamiento que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo; es decir la fijación de nuevas condiciones de trabajo puede ser hecha en beneficio de los trabajadores o de los patrones. El paro patronal es la expresión constitucional, que reconoce ese derecho de los empresarios (Art. 123 "A", fracciones XVII y XIX).

Concretando, los conflictos económicos tienen como fin la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios de trabajadores, y planteado el problema a la autoridad competente, previo el procedimiento que se establece en la Ley Federal del Trabajo en vigor, artículos 900-919. La Junta al resolver puede aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo o los salarios y en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, pero en ningún caso podrá reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

### CONFLICTOS INTER-OBBEROS

Los conflictos inter-obberos. Siempre individuales derivan necesariamente, de una cuestión de preferencia. Pueden ser, inclusive, anteriores al nacimiento de la relación de trabajo, o derivar del desarrollo mismo de la vida de la empresa, en el caso

a la ocupación de una vacante o puesto de nueva creación.

Tiene razón el maestro Alberto Trueba Urbina cuando dice - que estos conflictos son esencialmente jurídicos aún cuando no -- coincidamos con él en su afirmación complementaria de que no tienen carácter económico, en el sentido de que sean un instrumento para fijar nuevas condiciones de trabajo, pero nadie puede dudar de su plena motivación económica. El beneficio del triunfo en -- una acción de preferencia consiste, precisamente, en que se otorgue un puesto de mejor jerarquía y, consecuentemente, de mejor retribución o, al menos, de condiciones de trabajo más favorables.

Una característica de estos conflictos es que deben de repercutir necesariamente en un patrón o, inclusive, en un sindicato o en ambos. Por ello generalmente los juicios que se entablan exigen la participación de la empresa o el sindicato que deban reconocer esa preferencia.

#### CONFLICTOS INTER-SINDICALES

Los conflictos entre sindicatos, desde la perspectiva es--trictamente laboral, se reducen, en nuestro concepto, a dos hipó--tesis: la reclamación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o de la administración de un contrato ley, con apoyo -- respectivamente en lo dispuesto en los artículos 389 y 418 de la Ley Federal del Trabajo, que son conflictos frecuentes o la deman--da que un sindicato puede intentar, a efectos análogos, para que se declare que otro sindicato, precisamente el demandado, debe -- sufrir la cancelación de su registro, por dejar de tener los --

requisitos legales (Art. 369 Ley Federal del Trabajo). Este tipo de conflictos es verdaderamente excepcional.

En todo caso se trata de conflictos jurídicos colectivos. Su tramitación en los casos de titularidad, se lleva a cabo mediante el procedimiento especial previsto en los artículos del 892 al 899. La cancelación del registro, en cambio, se tramitaría en juicio ordinario.

#### CONFLICTOS ENTRE OBREROS Y SINDICATOS

En los estatutos de los sindicatos se pueden incluir los motivos y procedimientos de expulsión de sus miembros y las correcciones disciplinarias aplicables (Art. 371-VII Ley Federal del Trabajo). A su vez, al regular los contratos colectivos, se permite pactar en éstos las cláusulas de exclusión: de ingreso y por separación (Art. 395, Ley Federal del Trabajo). Esas disposiciones constituyen, habitualmente, un motivo de encendidas controversias ante los tribunales de trabajo, que enfrentan, precisamente, a los sindicatos y a sus trabajadores. Discutida su constitucionalidad que afirmó, no obstante el uso indebido de las cláusulas, de todas maneras se produce un control de la legalidad de la medida a través de los juicios en que los trabajadores afectados pueden invocar su nulidad, sin que ello implique la afectación de la autonomía sindical.

Se trata, por supuesto, de conflictos jurídicos cuya tramitación se hace en los juicios ordinarios que sin duda otorgan a los interesados las garantías adecuadas.

En general son parte en esos juicios las propias empresas, ya que deberán quedar a sus resultas reinstalando, en su caso, a los trabajadores separados.

La responsabilidad económica por los perjuicios causados que la jurisprudencia asemeja a los salarios caídos, corresponderá, sin embargo, sólo al sindicato autor de la separación.

#### CONFLICTOS ENTRE PATRONES

Trueba Urbina, afirma que la naturaleza de tales conflictos es esencialmente jurídica, pero no obstante precisa que "Nunca se han registrado pugnas entre empresarios en los tribunales de trabajo", lo que pone en evidencia, de manera discreta, lo endeble de la disposición.

Es importante señalar, sin embargo, que no son escasos los conflictos de intereses entre patrones, dirimidos ante los tribunales de trabajo, pero requieren siempre de una acción previa de los trabajadores. Tanto el artículo 41, que regula la sustitución patronal, como los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Laboral, que contemplan las figuras de los intermediarios y fijan responsabilidades solidarias pueden dar origen a graves enfrentamientos interpatronales, que eventualmente también se pueden producir cuando se trata de establecer la responsabilidad originaria en una enfermedad profesional. Lo difícil es el conflicto puramente patronal porque tienen siempre un evidente carácter económico.

Dada la índole sindical de estos conflictos, los juicios correspondientes deberán tramitarse solo en la vía ordinaria.

Aquí no caben los conflictos de titularidad que se ventilan en juicio especial. Y como lo señala el Maestro Trueba Urbina, siempre tendrían una naturaleza jurídica.

#### CONFLICTOS ENTRE SINDICATOS Y EL ESTADO

Al margen de todas las clasificaciones conocidas o al menos conocidas por mí, puede contemplarse el conflicto de evidente naturaleza laboral que se produce como consecuencia de la obligación prevista en la ley que los sindicatos deben cumplir, de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local (Art. 365). No se trata de un proceso ante tribunales de trabajo, pero sería necio desconocer su auténtica naturaleza laboral.

Sin duda alguna estos conflictos son de naturaleza jurídica.

#### LA CLASIFICACION DE LA LEY.

La Ley Federal del Trabajo, en dos de sus disposiciones ya antes mencionadas, hace referencia a los conflictos de que pueden conocer las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en razón de la naturaleza de los sujetos que en él intervienen. Se trata de los artículos 604 y 700.

En el artículo 604, al determinar la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se dice que le corresponde "el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se

susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas...".

En el Art. 700, al tratar de la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se señala que será competente la junta del domicilio del demandado "En los conflictos entre patrones o -- trabajadores entre sí..." (fracción V).

En atención a la naturaleza del conflicto la ley prevé. -- los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica y los colectivos de naturaleza económica, omitiendo, sin razón alguna, los individuales de naturaleza económica.

### 3. 2. CARACTERISTICAS DE LOS CONFLICTOS

Los medios y formas de solución de las controversias deben adaptarse a las características del conflicto, como ya afirmaba -- Luigi de Litala: "No es la litis la que debe adaptarse al proceso, sino la estructura del proceso la que debe adaptarse a la naturaleza de la litis". Conviene, por lo tanto, examinar tales características, para el estudio de las formas de arreglo de los conflictos.

Nos parece que una de las características de los conflictos laborales es su mayor frecuencia, pues una gran parte de la sociedad se compone de trabajadores, en tanto que apenas una minoría comete crímenes o tiene bienes que justifiquen una acción de naturaleza civil o comercial.

Además de eso, el conflicto laboral se establece, por definición, entre partes desiguales, bajo los aspectos social, cultural, jerárquico y, principalmente económico, pues se produce siempre entre trabajadores subordinados y empleadores subordinantes, - es decir las partes no están situadas en un plano de absoluta igualdad, ya que existe entre ellas una desigualdad económica. Por el contrario, en los conflictos civiles se presupone, en principio, - la igualdad de los opositores.

En los conflictos colectivos de trabajo, existe siempre un gran interés social en controversia, a la par del económico y a veces del político, o sea que los conflictos de trabajo son de orden público. En los conflictos civiles, el interés predominante es el particular.

En los conflictos laborales, el eje lo constituye el trabajo como actividad humana o sea que el derecho del trabajo es profundamente humano.

Hay autores, como Mariano Tissebaum, Mario De la Cueva, y Gustavo Radbruch, que recuerdan aún otra característica: La despersonalización de los contendientes, en el sentido de que subyacente a toda controversia laboral, hasta en los conflictos individuales está la lucha entre las clases trabajadora y empresarial que caracteriza a nuestro siglo.

Los conflictos de trabajo tienen varias características, - que para el objeto de estudio, las dividiremos en cuatro:

I. Son esencialmente humanos.

II. No hay personalización de las partes, pues los conflictos se originan entre el capital y el trabajo, tan es así que en las juntas de Conciliación y Arbitraje, existen representantes de esos sectores como una manifestación más de la lucha de clases.

III. Son de orden público, pues interesa a la sociedad en general el desarrollo de los conflictos laborales, tan es así que en las audiencias en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pueden presenciarse todas las personas que tengan interés en el asunto e inclusive por pura simple curiosidad, con excepción de los actos que dispone la ley.

IV. Tratan de tutelar y proteger a los trabajadores, pues en el orden económico y cultural son desiguales y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los patrones generalmente van asesorados por un abogado, pues tienen medios económicos suficientes para pagarlo, en cambio los trabajadores carecen de medios para solicitar un asesoramiento jurídico adecuado y por su misma ignorancia carecen en múltiples ocasiones de los medios o documentos probatorios, por lo que los laudos se deben dictar a verdad sabida y buena fe guardada, por lo que el juzgador debe tomar en cuenta dichas circunstancias.

### 3.3. CAUSAS DE LOS CONFLICTOS

Los conflictos de trabajo, son manifestaciones de la lucha de clases constituyendo en nuestra época la más clara y rotunda manifestación de las diferencias sociales. La primera causa que

originan los conflictos de trabajo es por el alcance de los satisfactores y siendo obrera la clase mayoritaria y por ende la desposeída, se enfrenta a los patrones que forman la clase poseedora de esos satisfactores.

La lucha de clases siempre ha existido, en las épocas prehistóricas del salvajismo y la barbarie, en donde el más fuerte dominaba al más débil y especialmente para protegerse de las fuerzas desencadenadas de la naturaleza. Con la aparición de la propiedad privada, la sociedad se dividió en dos clases sociales que se llamaron en la Edad Antigua, esclavos y patricios; en la Edad Media, siervos, nobles y señores feudales; en la Edad Actual o del Capitalismo Industrial la división es de proletariados y capitalistas.

Los conflictos de trabajo pueden suscitarse por las siguientes causas:

Por violación de un derecho.

Por la violación de una norma de trabajo.

Por la inexistencia de condiciones de trabajo justas.

La falta de condiciones laborables justas se traduce en un desequilibrio entre los factores de la producción reconocidos como capital y trabajo.

Una vez que se produjo el problema o conflicto, la parte que se considera afectada puede plantear el conflicto de trabajo, y este planteamiento puede hacerlo directamente a su contraparte, es decir, un trabajador a su patrón o viceversa, o bien, puede -

plantearlo ante la autoridad competente iniciándose, en su caso, el proceso.

La mayor causa es la gran desproporción que existe en el reparto de la riqueza, cada día se agranda más abismo que separa a pobres y ricos; esta situación crea los conflictos de trabajo, como una manifestación de que existe la lucha de clases y se refleja en los Tribunales de Trabajo.

Nuestra actual situación económica en el país, ha elevado el número de conflictos laborales, pues ha bajado la capacidad de producción de las empresas medianas o pequeñas que son las más afectadas, en consecuencia se ha disminuido el personal y se han liquidado a bastantes trabajadores, incluso han sido despedidos, lo que ha originado el aumento de las controversias arbitrales en las Juntas De Conciliación Y Arbitraje.

A manera de comentario, cada día se distancian más los salarios y los precios de los bienes y servicios, por lo que en un momento dado puede estallar un conflicto obrero-patronal de grandes proporciones, pues es latente que los patrones por lo general hacen caso omiso a los requerimientos de aumento salarial de los trabajadores, por lo que hay que encontrar una solución pronta al problema a fin de poder evitar un posible derramamiento de sangre y un problema más grave para el país.

### 3. 4. OBJETIVOS DE LOS CONFLICTOS

Este punto de mi trabajo tiene como finalidad hacer una exposición detenida de los conflictos de trabajo en cuanto al objetivo de los mismos, para efecto de apreciar la naturaleza y alcance de los mismos y al efecto tenemos que se pueden traducir en atención a los siguientes extremos:

Revisión salarial  
 Revisión de contrato  
 Violaciones  
 Firma de contrato  
 Desequilibrio económico

Art. 900 de la Ley Federal del Trabajo. Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la ley señale otro procedimiento.

Art. 426 de la Ley Federal del Trabajo. Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley.

1. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

A través del procedimiento para conflictos de naturaleza económica. (Art. 398 y 419, fracc. I)

Esta solución tiene por objeto permitir a los trabajadores y a los patrones, obtener de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo. Se trata de una acción que puede ejercitarse ante las juntas y que es independiente de la posibilidad de que los trabajadores y los patrones celebren convenios sobre los mismos, los cuales serán válidos a condición de que no lesionen los derechos de los trabajadores.

El Art. 57 Ley Federal del Trabajo. El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

Art. 870 Ley Federal del Trabajo. Rige la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial.

## **CAPITULO IV**

### **LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y SU SOLUCION**

**4. 1. PREVENCIÓN**

**4. 2. DIVERSAS ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN**

**4. 3. INTERVENCIÓN DE LAS AUTORIDADES DE TRABAJO**

**4. 4. JURISPRUDENCIA**

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y SU SOLUCION

4.1.- PREVENCIÓN

Hay que partir de la base de que los conflictos de trabajo existen y no desaparecerán. Como ha dicho un eminente autor británico, Otto Khan Freund, " el conflicto entre capital y trabajo es inherente a la sociedad industrial y, por lo tanto, a la relación de trabajo. Los conflictos de intereses son inevitables en todas las sociedades. Existen reglas para el arreglo de los conflictos, pero éstos no pueden eliminarse " .

Ratificamos el concepto de que el surgimiento de discrepancias o de puntos de vista diferentes derivan de la propia naturaleza humana por lo que no está condicionada a la existencia de un determinado tipo de sociedad.

Pero ocurre algo parecido a las enfermedades. Se sabe -- que no puede eliminarse totalmente pero se procura prevenirlas para evitarlas en todo lo que se pueda o para aliviarlas en caso de que lleguen a producirse. Y dado el caso de que aparezcan efectivamente, se curen lo más rápido y satisfactoriamente --- posible.

De igual manera, aunque se sepa que siempre habrá con--- flictos de trabajo, se procura, a través de medios preventivos

disminuirlos en su número y en su gravedad: y, llegado el caso - de que se produzcan, resolverlos con la mayor celeridad y con el menor perjuicio para las partes y para el resto de la comunidad.

La imposibilidad de alcanzar la meta ideal no debe desanimar para el esfuerzo destinado a lograr éxitos parciales cuya acumulación puede constituir un resultado altamente beneficioso. Que no se pueda lograr el éxito total no significa que sean despreciables los éxitos parciales.

Surge de lo anterior que la lucha si no por la eliminación, por la reducción en número y en gravedad de los conflictos laborales, puede decirse que en la prevención de los conflictos caben distintos medios. Muchos de ellos tan alejados del conflicto en sí, que constituyen una política en la que concurren - muy diferentes recursos, ámbitos y soluciones y que supone un -- esfuerzo continuado seguido simultáneamente en muy diversos as-- pectos.

Otros se expresan en una estructuración de organismos de muy variadas características y modalidades de actuación.

Todos ellos tienden a lograr, de una manera u otra, que - las diferencias de intereses, que derivan naturalmente de la -- realidad laboral, no se conviertan en conflictos; sino que se -- busque a través del acuerdo, una fórmula de composición de los - intereses diferentes.

Cabe señalar que no necesariamente significa que los ----

resultados sean más reducidos o que las posiciones de las partes sean más débiles.

Una hábil política de entendimiento puede ser más fecunda y provechosa que la política de enfrentamiento. Pero ella no siempre es posible porque depende de una serie de circunstancias y condicionamientos que pueden no darse en la realidad. En ese plan de prevención destinado a evitar el surgimiento del conflicto, caben una multiplicidad indefinida de caminos.

De todos ellos nos permitimos destacar tres:

1.- La política de concertación social.

En ella se busca, como lo indica su propio nombre, armonizar los diversos sectores sociales, gobierno, trabajo, empresario de una serie de acuerdos globales que, a cambio de concesiones recíprocas, aseguren la paz social durante cierto lapso.

De ese modo, cada sujeto de las relaciones laborales no actúa por su cuenta, buscando aisladamente el interés propio y desentendiéndose de la suerte económica del país entero; se integra en la fuerza unitaria de su sector a nivel nacional para actuar coordinadamente.

Pero cada sector agrupado en torno a las confederaciones -

que lo expresan en el país no procura imponer su voluntad o su fuerza a las otras partes sino que busca un punto de acuerdo - que permita equilibrar las posiciones dentro del interés general de la comunidad nacional.

A su vez, el gobierno ni se desentiende de los enfrentamientos de las dos fuerzas sociales antagónicas ni pretende imponer autoritariamente el enfoque resultante de la perspectiva oficial, sino que intenta comprender y compartir la responsabilidad de las dos fuerzas sociales principales a fin de lograr objetivos comunes que puedan ser aceptados por todos.

No se trata de algo fácil. Requiere diversas condiciones: la primera de ellas, agrupaciones gremiales disciplinadas representativas, responsables y dispuestas a intentar este esfuerzo. No significa pérdida de identidad de cada fuerza ni debilitamiento de sus propósitos. Genera múltiples decisiones en diversos planos que pueden ser fuente de discrepancia.

Pero a pesar de todas las dificultades, traduce una convicción profunda de solidaridad nacional y revela un consenso básico en cuanto a la defensa común del tipo de sociedad que se posee. Todo ello conduce naturalmente a una disminución de la conflictividad, o a su encauzamiento por vías regulares pacíficas que reducen el número a la agresividad de los conflictos.

## 2.- El reconocimiento del derecho de información.

Este reconocimiento consiste en el compromiso asumido --- por el empleador de comunicar al personal, a los delegados del -- mismo, al comité de empresa o al propio sindicato, según el caso las principales decisiones que se piensan tomar.

Naturalmente esta información no puede equipararse a la -- notificación, la que ocurre cuando se hace saber una medida ya -- tomada. La simple anticipación cronológica con relación a la di-- fusión general o a la aplicación de la medida, podrá ser una de-- ferencia personal a los destinatarios, pero no tiene virtualidad ni relevancia a los efectos del acercamiento entre las partes.

Es distinta también de la consulta en la que se pide opi-- nión sobre la medida proyectada, lo que significa conceder un --- plazo para recibir la respuesta.

La información más cercana a la segunda que a la primera - importa una comunicación previa a la adopción de la medida, con - la explicación de los motivos que se tienen para decidirla y con el suministro de antecedentes y la fundamentación adecuada. No se trata de entregar una documentación tan abundante o tan especia-- lizada desde el punto de vista técnico que resulte inaccesible al trabajador, debe ser algo que entienda y que lo ilustre, en tér-- minos razonables. Esta información importa naturalmente el dere-- cho de formular preguntas, de hacer llegar objeciones, de presen-- tar fórmulas alternativas, de hacer conocer puntos de vista pro-- pios sobre el tema.

Es lógico que la aplicación de este procedimiento acerque a las partes; evite muchas fricciones innecesarias ambiente un clima de entendimiento y cree vías más fáciles y naturales de diálogo.

### 3.- Mecanismos de participación de los trabajadores.

Las formas de participación de los trabajadores, desde las que se concretan a nivel de la empresa y que tienen su expresión más significativa en los Consejos de Empresa hasta los que se organizan a nivel sectorial, regional o nacional, crean órganos de encuentro y de diálogo que tienden a acercar a las partes.

Las posibilidades de organización de estos mecanismos - el alcance de su competencia, la amplitud de sus facultades, - las modalidades de su funcionamiento son variadísimas. No es éste el momento de exponerlas. Pero todas tienen en común que permiten a las partes empaparse recíprocamente de los problemas de la otra parte, escuchar las razones que respaldan la posición del interlocutor y dan oportunidad a cada uno para exponer sus puntos de vista, sus dificultades sus aspiraciones y sus inquietudes.

Más allá del grado de éxito global que puedan tener estas experiencias; lo cierto es que en la medida en que funcionan, dan oportunidad para que se resuelvan dificultades, se diluyan malos entendidos y se acorten distancias. Es natural, y

entonces, que por esta vía se disminuya la conflictualidad, reduciéndose el número y la extensión de los conflictos.

Ninguno de los tres caminos que están estrechamente vinculados entre sí son de aplicación automática y de resultados garantizados. No son remedios preventivos infalibles. Son intentos cuya eficacia depende de cómo se aplican, de quienes lo intentan, de los factores circundantes que conforman el contexto, de elementos circunstanciales o extraños que pueden anular, --- neutralizar o diluir los efectos conciliatorios y aproximativos que pueden tener naturalmente estos mecanismos.

Cabe agregar otro factor de índole distinta que tiene -- que ver con el derecho vigente. En la medida en que el sistema normativo es adecuado y correcto refleja con precisión el ideal de justicia predominantemente en una época no agrega componentes perturbadores que deriven en semilleros de conflictos. En ese sentido un derecho apropiado tanto en su forma como en su contenido contribuye a prevenir conflictos.

Curiosamente en esto influye más la forma que el contenido. Del mismo modo que la conflictualidad no depende del grado de prosperidad o estancamiento económico, tampoco depende -- decisivamente del grado de justicia que consagren las normas. -- Hay siempre un impulso dinámico en toda sociedad que conduce a nuevas luchas por nuevas metas ya que el ideal de justicia en términos absolutos es inalcanzable.

En cambio, creemos que puede influir para disminuir el grado de conflictualidad de una sociedad, la claridad y la perfección técnica de las normas vigentes. Si éstas son confusas, complejas, imperfectas, los motivos de desencuentro se acrecientan.

Por el contrario, si las normas son claras y precisas, técnicamente inobjetables, el riesgo de que surjan conflictos de interpretación disminuye. Nunca desaparece del todo pero, -- por lo menos, no se agrega un elemento nuevo que contribuya a la conflictualidad.

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y SU SOLUCION

## 4. 2.- DIVERSAS ALTERNATIVAS PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS

Son diversos los medios de solucionar los conflictos laborales y los fundamentales son :

- 1) El arreglo directo
- 2) La investigación
- 3) La conciliación
- 4) La mediación
- 5) El arbitraje
- 6) La decisión judicial

1) El arreglo directo significa el entendimiento entre las dos partes sin intervención de ningún tercero. Puede dudarse si es una forma de solucionar un conflicto o de evitarlo. Cabe preguntar si, en realidad, existe conflicto o simplemente una negociación en la que cada uno de los participantes ha partido de bases diferentes y ambos han logrado llegar a un acuerdo. Se dice que el acuerdo es lo contrario del conflicto: si hay acuerdo no hay conflicto. Sin embargo, puede ocurrir que el conflicto - haya tomado estado público, por una de las infinitas maneras de manifestarse y que ya producido, las partes lo solucionen por el acuerdo.

De igual manera cabe plantearse si es un medio autónomo de -

solucionar los conflictos o es una forma de la conciliación. En efecto, el acercamiento conducente a la conciliación puede ser intentado por espontánea voluntad de las partes o por la mediación de un tercero, quien al enterarse del distanciamiento procura que las partes se pongan en contacto, para suprimir las diferencias. El arreglo directo no supone la presencia de ningún tercero. En cambio, la conciliación sí.

La solución de las diferencias debe buscarse directamente entre las partes, siendo la negociación colectiva la vía natural para la obtención de esos acuerdos. Pero como los desacuerdos no afectan solo a las partes sino a la sociedad en general, el Estado se preocupa de que se logre un avenimiento entre los contrincentes. O sea, que la intervención del Estado para dar origen a la conciliación comienza cuando las partes no se han puesto directamente de acuerdo.

2) La investigación o encuesta consiste en un procedimiento mucho menos usado, por el cual tiende, a través de la averiguación y publicación de las causas del conflicto, a interesar a la opinión pública para que ésta influya sobre las partes, a fin de que busquen una solución entre ellas.

Generalmente se formaliza mediante la designación de un técnico o de una comisión de investigación, formada por expertos o de integración tripartita que reúne toda la información disponible, escucha a las partes y elabora un informe que se difunde.

No es un medio directo de solución, sino un modo de estimular la solución que se alcanzará por el acuerdo directo, la conciliación o, incluso el arbitraje.

3) La conciliación designa tanto el esfuerzo efectuado entre las partes para acercar sus posiciones como el acuerdo al que se ha llegado. Quizá fuera oportuno denominar lo primero, intento de conciliación y reservar la palabra conciliación para lo segundo.

Los componentes que la integran son dos:

- a) La base. El acuerdo entre las partes.
- b) El elemento complementario. La presencia de un tercero que busca acercar a las partes y facilitar el acuerdo.

Según quien sea el tercero actuante, podemos distinguir las conciliaciones públicas y las privadas.

Entre las primeras, cabe distinguir entre la administrativa y la judicial, según el funcionario encargado de efectuarla, dependa del Poder Ejecutivo o del Poder Judicial. Militan a favor de cada una de estas modalidades, argumentos diferentes y contrapuestos que tienen distinta gravedad, según el conflicto sea de derecho o de interés.

También existe la conciliación política o gubernamental, en

la que dirigentes políticos, altos funcionarios, inclusive subsecretarios actúan como conciliadores. Se distingue de las anteriores en que no suelen estar predeterminadas y organizadas sino surgir ocasionalmente en oportunidad de un conflicto singularmente grave. Por lo general, son criticadas como un procedimiento objetable, si bien las salva el éxito que pueden alcanzar cuando éste se logra.

Entre las segundas pueden distinguirse las sindicales y las no sindicales, según intervenga o no un representante de las organizaciones profesionales.

Según la obligatoriedad, cabe distinguir las obligatorias y las facultativas. Las primeras son preceptivas en cuanto no puede iniciarse ningún trámite o procedimiento jurídico sin antes haber llenado este requisito. Las segundas son las que resuelven voluntaria y libremente las partes. Resulta obvio aclarar que lo obligatorio es intentar la conciliación pero no conciliarse ya que el acuerdo entre dos partes discrepantes no puede imponerse. La obligación del intento de conciliación arrastra la obligación correlativa de la otra parte de comparecer ante el órgano conciliador.

Se distinguen la conciliación preventiva y la posterior. La primera es previa al estallido del conflicto. La segunda puede plantearse en cualquier momento.

También en relación con la oportunidad cabe otra distinción ya sea que la conciliación deba plantearse forzosamente antes de

tomar medidas de lucha o en cualquier momento. La primera modalidad es para evitar o demorar los conflictos abiertos, lo que siempre les quita parte de su agresividad. Esa misma pérdida de agresividad ha hecho que sea resistida por los sectores laborales que procuran tener libre las manos para actuar cuando lo -- crean más oportuno y poder operar con el factor sorpresa.

En cuanto a la composición del Órgano conciliador, se clasifican las conciliaciones en unipersonales y colegiadas. En el primer caso actúa un solo conciliador. En el segundo actúan varios. Cuando la integración del Órgano conciliador es plural -- no suelen actuar más de tres o cinco personas porque un equipo demasiado numeroso no resulta práctico ni ágil en la múltiples reuniones y gestiones que deben efectuarse.

Por el procedimiento, puede distinguirse entre las conciliaciones que tienen un trámite regulado previamente y aquellas que no tienen trámite predeterminado. Si bien desde el punto de vista de la flexibilidad de las gestiones, conviene no ser demasiado rígidos; para evitar la prolongación indefinida de los trámites, puede ser útil que ellos estén regulados de alguna -- manera, especialmente en cuanto a la determinación de plazos -- máximos.

Por su carácter estable o aleatorio, se distinguen las conciliaciones a cargo de Órganos normalmente encargados de cumplir esta tarea, sea por iniciativa propia, sea a pedido de las

partes, sea por encargo de alguna autoridad.

Todas estas posibilidades explican que en más de un caso, se realicen frente al mismo conflicto diversos intentos conciliatorios. Ello explica por cuanto ante el fracaso de un intento, se mira siempre con buenos ojos la realización de cualquier otro esfuerzo orientado en el mismo sentido.

En nuestro concepto la conciliación es un procedimiento -- para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos y de intereses, individuales y colectivos, con la intervención de un --- tercero que ni propone ni decide, mediante la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional.

La conciliación tiene las siguientes características:

En toda conciliación se presume la existencia de un conflicto real o aparente.

En la conciliación la intervención de las partes en el --- conflicto es decisiva, es decir aceptar o no la solución. Ya que la conciliación persigue llegar a un acuerdo.

Las partes en la conciliación hacen una consideración recíproca de sus respectivas pretensiones. Para decidir que concesiones se van a ofrecer mutuamente.

El órgano conciliador se limita a aproximar a las partes - facilitando su encuentro y que pongan fin, así, a sus diferencias, pero su aportación puede ser rechazada por los sujetos -- interesados, que no se ponen de acuerdo y, en consecuencia, no llegan a conciliarse.

4) La mediación es la ayuda que el tercero presta a las -- partes discrepantes para que éstas se pongan de acuerdo. Generalmente, se trata de expertos o entendidos en la materia que - examinan el conflicto planteado e informan respecto a sus cau-- sas, efectos y soluciones. Muy a menudo, los mediadores formu-- lan una recomendación para ser sometida a las partes en discor-- dia. Es decir su gestión termina con un proyecto de solución -- y somete a ambas partes.

La participación activa del tercero es la mediación, ya -- que el mediador propone o sugiere soluciones a las partes, la - mediación es una forma especialmente intensa de conciliación ya que el mediador, por lo general, no se limita a escuchar a las partes o a exhortarlas para que armonicen sus puntos de vista - además puede exigir de ellas datos e informes y formular pro-- puestas, así como las bases del acuerdo, formula los términos de entendimiento según su criterio e intenta convencer a los liti-- gantes que lo acepten.

En la mediación el mediador es elegido por las partes o -- por lo menos aceptado voluntariamente por ellas.

Mientras la mediación se contenta con una composición - cualquiera sin preocuparse de la justicia de ella, la conciliación aspira a una composición justa.

En nuestro medio la mediación como instrumento de solución de los conflictos laborales carece de sustentación legal y ni siquiera responde a una práctica consuetudinaria. Es por ello que en la realidad los conciliadores que actúan habitualmente sin mayores limitaciones, suelen extender su tarea convirtiéndose en verdaderos mediadores, sin asumir formalmente ese carácter, y a ese efecto sugieren soluciones en lugar de limitarse a limar las asperezas del conflicto.

5) El arbitraje es un procedimiento de solución de conflictos mediante la resolución dictada por un tercero ajeno a las partes. Es decir, el árbitro es el que resuelve obligatoriamente el conflicto y elabora el laudo que, desde luego - supone aceptable por los litigantes, pero cuyas cláusulas se basan en sus propios criterios y no en los de las partes.

Existe el arbitraje facultativo en cuanto al sometimiento pero no en cuanto al fallo que, siempre resulta obligatorio. - El sometimiento al fallo deberá ser concertado de común acuerdo por ambas partes, o basta que cualquiera de ellas lo pida.

El arbitraje obligatorio en cuanto al sometimiento y al fallo; lo que supone la obligatoriedad del laudo, una vez que

Este se pronuncie. El arbitraje obligatorio es el expuesto en último término. Ha sido muy resistido porque el sector trabajador lo ve como una manera de restringir el derecho de huelga ya que en la práctica significa la obligación de someter las diferencias al tribunal arbitral que resuelve inapelablemente las diferencias.

Esa resistencia del sector laboral ha sido compartida, en gran parte, por el sector empleador que prefiere las soluciones concertadas a las impuestas. Ya que existe cierta desconfianza a la imparcialidad, a la idoneidad y al acierto del órgano arbitral.

En algunos países se ha establecido el arbitraje obligatorio en aquellos tipos de actividad donde no se admiten las huelgas. Suelen ser en servicios públicos cuya interrupción genera un daño a la colectividad. En otros países se busca la solución sobre la base de imponer obligatoriamente tratamientos de conciliación de carácter previo a las medidas de lucha o la obligación de mantener turnos de emergencia que impidan el cese total de los servicios o mediante la creación de organismos de prevención especialmente aptos para encontrar la solución de los problemas sin necesidad de recurrir a la interrupción de los servicios. En otro grupo de países se han admitido los sistemas de arbitraje, sólo para los conflictos colectivos de derecho, con lo que se ha reducido en forma importante el número de conflictos sometidos a este sistema de solución.

Existe una distinción que sólo se plantea en los órganos arbitrales y es la relacionada con los criterios con que deben resolverse las diferencias:

Arbitraje de Derecho y Arbitraje de Equidad.

Podemos decir que el arbitraje de derecho está marcado por la ley en todas sus fases y el laudo se dicta también con arreglo a la misma, únicamente sobre los puntos sometidos a la decisión arbitral y dentro del plazo o término acordado.

En el arbitraje de equidad el procedimiento debe ajustarse a lo convenido en el compromiso y no al procedimiento legal, y en cuanto al fondo, aunque deba garantizarse el derecho de defensa de las partes, es decir los árbitros tendrán que apreciar las pruebas correspondientes.

6) La decisión Judicial este procedimiento esta consagrado en la ley, pero entendemos que esta solución sólo debe encararse para los conflictos jurídicos, que deben ser resueltos de acuerdo a normas. Nos parece, en cambio, inadecuada la solución para resolver los conflictos de intereses ya que no deberían precisamente resolverse de acuerdo a criterios jurídicos, sino en función de criterios económicos, prácticos, políticos y de equidad.

Consideramos que no deberían resolver los conflictos en función de las normas existentes. Y tratar de crear soluciones distintas a aquellas que derivan de las normas y que provienen de razones de mérito o de conveniencia.

## LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y SU SOLUCION

### 4.3.- INTERVENCION DE LAS AUTORIDADES DE TRABAJO

Las autoridades de trabajo o sea las Juntas tienen representaciones para intereses de los dos factores de la producción: -- trabajo y capital y del interés general de la Nación. Por otra -- parte, atendiendo a la estructura política del país y a la cir-- cunstancia de que la aplicación de las leyes de trabajo corres-- ponde a las autoridades Federales y Locales (artículo 523 de la -- Ley Federal del Trabajo ), se reconocen dos jurisdicciones: una -- Federal y otra Local.

Las Juntas Federales de Conciliación tienen por objeto ac-- tuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajado-- res y los patrones y como Junta de Conciliación y Arbitraje en -- asuntos de menor cuantía. Estos son, en los términos del artículo 600-IV de la Ley Federal del Trabajo, los juicios en que se recla-- ma el cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salario.

En principio las Juntas Federales de Conciliación deben -- funcionar permanentemente, con la jurisdicción territorial que -- les asigne la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículo 592 de la Ley de la materia). Sin embargo, si la importancia y el volumen de los conflictos de trabajo no amerita el funcionamiento de una junta permanente, funcionará una junta accidental.

Dispone el artículo 593 de la Ley Federal del Trabajo:

Las Juntas Federales de Conciliación Permanente se integrarán con un representante del Gobierno, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que fungirá como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados y uno de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la misma Secretaría.

En el artículo 600 de la Ley de la materia se determinan las facultades y obligaciones de las Juntas de Conciliación permanentes y accidentales.

Estas funciones se clasifican de la siguiente manera:

De Conciliación. Las Juntas deben procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo ( fracción I ) y, de ser procedente, aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes.

De Instrucción. Las Juntas deben recibir las pruebas que los trabajadores o los patrones juzguen conveniente rendir ante ellas, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. El término no podrá exceder de diez días. Al concluir la recepción de las pruebas o habiendo transcurrido el término de diez días deberán remitir el expediente a la junta especial de la jurisdicción territorial a que estuviere asignada, de haberla y si no a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. ( fracción II )

De Tramitación . Estas facultades atienden a dos problemas específicos. En primer término, las Juntas de Conciliación - deben recibir las demandas que les sean presentadas y remitirlas a la junta especial o a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en su caso ( fracción III ) y, en segundo lugar, cumplir los exhortos y practicar las diligencias encomendadas por otras Juntas Federales o Locales de Conciliación o las Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje (fracción IV ).

De Arbitraje. Las Juntas Federales de Conciliación deben de resolver, en definitiva, los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario ( fracción IV ) .

De denuncia social. En una curiosa versión de una función administrativa tutelar, se encarga a las juntas de conciliación la denuncia ante el Ministerio Público cuando un patrón haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o varios de sus - trabajadoras ( fracción VI ). Las demás facultades y obligaciones que les señalen las leyes ( fracción VIII) .

La ley prevé el establecimiento de una Junta Federal de - Conciliación y Arbitraje cuya competencia esta determinada, por vía de excepción, en la fracción XXXI del apartado " A " del - artículo 123 constitucional y por la Ley de la materia .

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es un Tribunal con plena jurisdicción, que tiene a su cargo la tramitación

y decisión de los Conflictos de Trabajo que se susciten entre -  
trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos  
derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente -  
ligados con ellas.

El funcionamiento de la Junta puede ser en Pleno o en Jun  
tas Especiales. El Pleno lo integran el Presidente de la Junta -  
Federal de Conciliación y Arbitraje y los representantes de los  
trabajadores y de los patrones.

Las juntas especiales se constituyen de conformidad con -  
la clasificación de las ramas de la industria y de las activida-  
des diversas que determinan la jurisdicción federal.

La ley autoriza en el artículo 606 de la ley de la mate-  
ria que se establezcan juntas especiales fuera de la Capital de  
la República " correspondiéndoles el conocimiento y resolución -  
de los conflictos de trabajo o en todas las ramas de la indus-  
tria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la  
jurisdicción territorial que se les asigne ".

Juntas Locales de Conciliación. Los Gobernadores de los -  
Estados quedan facultados para instalar Junta Local de Concilia-  
ción en los Municipios o Zonas Económicas que lo requieran ( ar-  
tículo 601 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, no podrán  
hacerlo en los Municipios o Zonas Económicas en que estén insta-  
ladas Juntas de Conciliación y Arbitraje ( artículo 602 de la --  
Ley Federal del Trabajo.

A las Juntas Locales de Conciliación les son aplicables -

las disposiciones relativas a las Juntas Federales de Conciliación ( artículo 603 de la Ley Federal del Trabajo ) .

Las Juntas Locales de Conciliación están sometidas, en primer término, a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y, en segundo lugar, a sus reglamentos internos.

Si bien en el artículo 621 se dice que " Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas ", lo que parece significar que se refiere exclusivamente a los Estados, en realidad también se incluye en el mismo concepto, sin rigor constitucional, al Distrito Federal. Allí mismo se indica que deberán conocer de los conflictos de trabajo " que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje " .

En cada Estado o, inclusive, en el Distrito Federal, si las necesidades del trabajo y el capital lo requieren, se podrán establecer varias juntas de conciliación y arbitraje. Los Gobernadores y el Jefe del Departamento del Distrito Federal fijarán el lugar de su residencia y su competencia territorial ( artículo 622 de la Ley de la materia ) .

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y SU SOLUCION

## 4.4.- Jurisprudencia

En torno a la noción de los Conflictos laborales existen -- múltiples conceptos teóricos, la jurisprudencia se ha ocupado - del tema y considerando que los fines de este trabajo son emi- nentemente prácticos y que no hay ninguna pretensión de tipo -- doctrinal, a continuación paso a citar diversos criterios sos- tenidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto del tema en cuestión.

CONFLICTO COLECTIVO, DETERMINACION DEL, PARA LOS EFECTOS DE LA COMPETENCIA DE LA CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE --- JUSTICIA DE LA NACION.

De acuerdo a la fracción III del artículo 27 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, la Cuarta Sala es competente para conocer de los juicios de amparo promovidos contra Laudos de las Juntas dictados en un conflicto colectivo; y por conflicto colectivo debe entenderse aquél en el cual se encuentra en juego el interés profesional, ya sea - de carácter económico o jurídico del grupo o sindicato --- obrero pues en el individual está en disputa el interés o - derecho del trabajador en lo personal.

7a. Epoca, 5a. parte.

Vol.	46	Pág.	14	D.F.	3817/72	Sindicato de la Indus- tria Platera, C.T.M.
"	51	Pág.	22	A.D.	5045/72	Cía. Cerillera La Cen- tral, S.A.
"	51	Pág.	22	A.D.	5043/72	Cía. Papelera El Fenix S.A.

- " 54 " 42 A.D. 2565/71 Cacahuates del Norte, S.A. -  
 " 54 " 42 A.D. 3634/71 Anderson Clayton, & Co., S.A.

**CONFLICTO COLECTIVO E INDIVIDUAL. DISTINCION.**

El carácter de un conflicto colectivo no se determina por la multiplicidad de demandantes o por el simple hecho de que la acción deducida tenga por objeto la aplicación o interpretación de un contrato colectivo de trabajo, pues tiene el carácter de individual aquel conflicto que tenga por objeto decidir sobre el derecho sustantivo que a un trabajador en lo personal le corresponda conforme a la ley o a los contratos colectivo o individual; en cambio el conflicto será colectivo cuando el objeto sobre el cual decida la Junta sea de interés profesional del grupo o Sindicato.

7a. Epoca	5a. parte	
Vol. 62	Pág. 17	A.D. 3847/73 Sindicato de Trabajadores de la Industria Papelera, Cartonera, Celulosas y sus materias primas y derivados de la R.M.

**CONFLICTOS DE ORDEN ECONOMICO, FACULTADES DE LAS JUNTAS EN CASO DE LAS Juntas de Conciliación y Arbitraje, al conocer de los conflictos de orden económico, tienen amplias facultades para disminuir o aumentar el personal la jornada de trabajo, los salarios y en general, para cambiar condiciones de trabajo, según las necesidades demostradas durante la tramitación respectiva, pues es evidente que tratándose de conflictos de tal naturaleza, no se puede estar estrictamente a lo dispuesto por el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.**

**5a. Epoca**

Tono	XLVI	Pág.	3738	Cía. Mineras de Santa Gertrudis, S.A.
"	XLVII	"	5013	Huasteca Petroleum Company.
"	LI	"	2382	Sucesores de Pinocely, Margillán y - Cía.
"	LV	"	2007	Cía. Mexicana de Petróleo El Aguila, S.A. y Coags.
"	LIX	"	836	Sindicato Central del Valle del Campo.

## TRABAJO, PROCEDENCIA DEL AUMENTO DE PERSONAL.

Aún cuando en el Contrato Colectivo y en el reglamento interior de trabajo de determinada empresa existan estipulaciones en el sentido de que la creación de nuevos turnos y la reforma del horario sólo puede hacerse por acuerdo de las dos partes contratantes, no puede estimarse violatorio de ninguna disposición legal el Laudo de la Junta que, tomando en cuenta el dictamen Pericial respectivo, declara que es procedente la modificación del horario y la creación de nuevos turnos, porque el artículo 57b de la Ley de la materia de 1931 faculta a los Tribunales del Trabajo para disminuir o aumentar el personal, la jornada o la semana de trabajo, modificando salarios y en general, cambiar las condiciones de trabajo, en aquellos casos en que el conflicto de que conocen, es de orden económico.

Sa. Epoca

Tomo LXIV Pág. 304 Sindicato Unico de Trabajadores de -  
la Cía. Manufacturera de Cigarros El  
Aguila, S.A.

## CONFLICTOS DE ORDEN ECONOMICO, TRAMITACION DE LOS.

Las normas adjetivas fijadas en la Ley Federal del Trabajo de 1931, fijadas para la tramitación de los conflictos de orden económico son de orden público y los Tribunales del Trabajo están obligados a acatarlas para estar en posibilidad de dictar una decisión justificada, haciendo que ambas partes queden colocadas en situaciones procesales de justicia que permitan lograr el propósito ya apuntado, por lo que si del expediente original remitido por la Junta señalada como responsable, aparece que el procedimiento seguido en un juicio de esa materia y naturaleza fue irregular por no haberse seguido conforme a lo dispuesto por el artículo 579 de la Ley de la materia, en relación con lo que estatuye la fracción V del artículo 116 de la misma, debe tenerse por justificado el concepto de violación y concederse el amparo que por el mismo se solicita.

Sa. Epoca

Tomo XLVII Pág. 5013 Huasteca Petroleum Co.  
" XLVII " 3456 Sindicato de Trabajadores de la Fábrica de Calzado Cruz de Hierro.  
" XLIX " 1748 Sindicato Unico de Trabajadores de Hoteles, Restaurantes, Cafés, Cantinas, Billares y Similares de Jalapa.

- " LXXII " 2679 Sindicato de Trabajadores de la Industria Platanera.  
 " LXXIII " 181 Cfa. Molinera del Río Yaqui, S.A.

**CONFLICTOS DE TRABAJO. EJECUCION CONTRA UN TERCERO SUSPENSION.**

La jurisprudencia de la Suprema Corte, sobre que la suspensión es improcedente contra los laudos de las Juntas de Conciliación que resuelven conflictos entre el patrón y el trabajador, se refiere a aquellos casos en que la ejecución del Laudo se dirige directamente contra el demandado; pero no en los casos en que se embargan bienes de un tercero extraño al conflicto a quien trata de obligarse a cumplir un Laudo que no fue dictado en su contra, procediendo, en estos casos conceder la suspensión mediante fianza.

**5a. Epoca**

- Tomo XXXI Pág. 662 Bezanilla Testa Triunfo.  
 " XXXI Pág. 2701 T. Bezanilla y. Compañía.  
 " XXXI " 2701 Sherman José.  
 " XXXII " 572 Banco Nacional de Crédito. Agrícola.  
 " XXXII " 1738 Garetto Juan.

**CONFLICTOS DE TRABAJO, NATURALEZA ESPECIAL DE LOS.**

Los conflictos obrero-patronales, debido a su naturaleza especial, han requerido para su resolución, no sólo la presencia de organismos peculiarmente constituidos, investidos de jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino que dentro de ese procedimiento han sido necesarios métodos y sistemas también especiales, que tienden a solucionar dichos conflictos de la manera más justa y equitativa. Las diversas legislaciones de trabajo han reconocido y aceptado a la conciliación y al arbitraje como los métodos más adecuados para solucionar esta clase de conflictos, considerando a la primera como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las partes y, consecuentemente el indicado para resolver estos conflictos de la manera más equitativa, y el arbitraje como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando ésta falte.

**5a. Epoca**

- Tomo LXXVII Pág. 2582 A.D. 7292/42 American Smelting and Refining. Co.

"	LXXVII	"	822	A.D. 5359/43	Cía. Minera de Peñoles S.A. Unidad ---- Achotla.
"	LXXIX	"	6186	A.D. 9015/43	Cía. Minera Peñoles S.A. Unidad Avaslos.
"	LXXXI	"	5900	A.D. 81/44	Sánchez Inocencio.

#### CONFLICTOS DE ORDEN ECONOMICO, TRAMITACION DE LOS.

Cuando la parte trabajadora somete a la Junta un conflicto de huelga que tiene por objeto la celebración de un contrato colectivo de trabajo en cuyo clausulado se contienen prestaciones superiores a las que los trabajadores perciben conforme a sus contratos individuales de trabajo celebrados con la Empresa, el procedimiento que se debe seguir es el especial establecido en el Capítulo Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, con el título de "procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos de naturaleza económica, toda vez que dicho conflicto al plantear el problema de carácter jurídico consistente en la celebración del contrato colectivo de trabajo incluye peticiones y distribuciones que la actora estima justas y equitativas de los beneficiados y cargas que en la producción deben corresponder a los trabajadores y a la Empresa.

Amparo directo 2703/77 Mueblería "La Hormiga, S.A." 24 de julio de 1978.

Sostiene la misma tesis:

Amparo directo 2700/75 . Ferromagnética, S.A. 18 de Junio de 1978.  
Sala Auxiliar Sección Tercera Tesis es amparos en materia laboral.  
Tesis 22, pág. 25.

CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCION Y NATURALEZA DE LOS .- La clasificación de los conflictos de trabajo en individuales y colectivos no responde a motivos de carácter numérico en cuanto a las personas que actúan en la contienda, sino que la clasificación surge en la diferencia fundamental que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia en los modos de la acción; de donde se obtiene que cuando la acción ejercitada tenga por objeto plantear una situación en la

que se dirima el interés profesional del grupo o sindicato, se estará frente a un conflicto colectivo, y en presencia de un conflicto individual cuando la situación planteada tenga por objeto la decisión sobre el derecho substancial que a un trabajador o a varios trabajadores les corresponda personalmente.

Amparo directo 6548/76.- Petróleos Mexicanos.- 30 de abril de 1979.- Unanimidad de 4 votos Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

CONFLICTOS COLECTIVOS, ACTUACIONES PRACTICADAS POR LAS JUNTAS ESPECIALES DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE EN EL DISTRITO FEDERAL, FUERA DE SU LUGAR DE RESIDENCIA, TRATANDOSE DE.- El artículo 606 de la Ley Federal del Trabajo, establece: " La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo anterior. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando le requieran las necesidades del Trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ". De esta disposición se deduce que las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en la capital de la República, son las únicas competentes para conocer según lo establecido por el artículo 609 de la Ley Federal del Trabajo, dichas Juntas Especiales deben integrarse con el Titular de la Federal de Conciliación y Arbitraje, quien por ello sustituye al Presidente de la Junta Especial de que se trate, entonces en los procedimientos de la naturaleza indicada, tales Juntas Federales radican en el Distrito Federal, tienen competencia para actuar en diligencias que se lleven a cabo en cualquier parte del país, por lo que pueden ordenar a sus funcionarios la realización de las mismas fuera del lugar de su residencia, o bien, enviar el exhorto correspondiente.

Amparo directo 4726/82.- Sindicato de Trabajadores de la - Industria de la Construcción , Producción de Materiales -- para la Construcción y Conexos del Estado de Baja California, C.T.M.- 14 de noviembre de 1984.- Unanidad de 4 votos.- Ponente: Fausta Moreno Flores.- Secretario:Mario --- Roberto Cantú Barajas.

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, MODIFICACION UNILATERAL INOPERANTE POR EL PATRON DE LAS.**

Si un patrón pretende que en los días de descanso obligatorio se labore un solo turno, no obstante que previamente se encuentra establecido en el contrato colectivo de trabajo que en esos días se laboren dos turnos, para lograrlo debe obtener el consentimiento del organismo sindical, y si le es negado, como el cambio constituye modificación a las condiciones generales de trabajo, debe ejercitar las acciones correspondientes, a través del procedimiento establecido para tramitar los conflictos colectivos de naturaleza económica contenido en el Título Catorce, Capítulo Séptimo, de la Ley Federal del Trabajo y acreditar la necesidad que justifique llevar a cabo tales modificaciones, ya que unilateralmente no puede hacerlo el patrón.

Amparo directo 4989/78.- Centro Deportivo Chapultepec, A.C. 12 de febrero de 1979.- Unanidad de 4 votos.- Ponente: -- Juan Moisés Calleja García.  
SALA Séptima Época, Volumen Senestral 121-126, Quinta Parte Pág. 18.

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y SU SOLUCION

## SUGERENCIAS

Con el agravamiento de la crisis económica, mientras tanto vienen ocurriendo con frecuencia creciente los despidos colectivos. Ante ellos el sindicato se ve constreñido a intervenir en la búsqueda de soluciones para los problemas de sus --- asociados. Ya que se tienen que enfrentar a una situación política, social y económica totalmente desfavorable a los intereses de los empleados.

Consideramos como otra forma de solución a la Mediación - Sindical. Surgiendo un problema de naturaleza laboral, la primera reacción de buena parte de los trabajadores es procurar - resolverlo, directa y amigablemente, en contacto con los responsables de la dirección del personal, dentro de la empresa.

Que exista una verdadera autenticidad de nuestra actividad sindical y que sea reflejada procurando a los sindicatos - para que obtengan una orientación que les permita solucionar - sus conflictos, pensamos que existiendo comunicación y contacto entre los dirigentes sindicales y los empresarios es más -- fácil, ya que el dirigente serviría de intermediario en las -- negociaciones. El éxito de éstas, sin embargo, dependería casi exclusivamente de la habilidad intuitiva del negociador, así - como de la buena voluntad del empresario .

Consideramos que debería existir una oficina especializada para rendir informes esclarecedores del contenido de las -- reclamaciones en juego. Esta podría ser denominada de Economía del Trabajo y Productividad y que la autoridad que vaya a resolver el conflicto, pueda pedirle un informe económico financiero. Que el contenido de dicho informe contenga básicamente dos aspectos: Un análisis de la situación de la empresa o actividad en que se realiza la negociación, particularmente en lo que atañe a su posición económica y financiera y su capacidad para afrontar los desembolsos que la resolución le habrá de -- demandar y una valorización del costo que aquella provocará, -- dado que la misma significa en lo fundamental un reajuste general de las remuneraciones y beneficios económicos. Que este informe sea privado; es decir, que no se de conocimiento a las partes para que puedan observarlo, impugnarlo o refutarlo, sería un instrumento emitido por un funcionario en ejercicio de sus funciones y tendrá en realidad carácter privado.

En los últimos tiempos aún los empresarios se han resentido de la falta de una forma eficiente de mediación para la -- solución de los conflictos laborales.

Sería conveniente pugnar por la creación de comisiones de fábrica internas en las empresas, integradas por representantes de éstas y de los empleados, que tengan las funciones de -- intentar resolver los conflictos de intereses a través de pronunciamientos aceptados espontáneamente por los litigantes.

Otra forma de solucionar los conflictos sería imponer un Régimen del Fondo de Garantía del Trabajador . De acuerdo con este sistema, los empresarios, tendrían que depositar en cuentas corrientes especiales, con elección del tipo de crédito, el diez por ciento de lo que pagan mensualmente a todos sus empleados. Esos depósitos rinden intereses y tienen su valor nominal reajustado para acompañar, aproximadamente, la desvalorización de la moneda. Se trataría de conservar el poder adquisitivo real de los depósitos, frente a una inflación superior como lo es actualmente.

La finalidad de los depósitos del Fondo de Garantía sería el de garantizar el pago de la indemnización por rescisión injustificada del vínculo laboral. Al ser despedido, al concluir el contrato a término o habiendo justa causa dada por el patrón para que el trabajador rescinda el contrato, este último tiene derecho a retirar la indemnización previamente depositada.

Al firmar el contrato de trabajo o hasta un año después podría el empleado optar por ese régimen del Fondo de Garantía a través de una manifestación escrita.

Esto sería la institución de una reserva obligatoria depositada por adelantado, es decir una " previsión " a la que se someterían los empresarios.

Mediación Administrativa. Que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social mantenga organos administrativos que se encarguen de supervisar las relaciones de trabajo. Que en el ejercicio de esas funciones, cuenten con técnicos en estadística, en relaciones industriales, para que puedan mediar en los conflictos de trabajo .

El avenimiento directo o la negociación colectiva: el patrón y el sindicato de trabajadores podrían resolver por ejemplo un conflicto económico mediante la concertación de acuerdos en los que pueden fijar las condiciones de trabajo de la empresa.

En cuanto al desenvolvimiento de las negociaciones colectivas, que las partes gozen de amplia libertad para establecer el alcance de sus respectivas obligaciones.

## CONCLUSIONES

1. El origen del sindicalismo no tiene semejanza alguna -- con la corporación medieval; aún cuando, por el hecho de tener algunos ligeros puntos de contacto no se puede inferir que uno es el antecedente del otro.
2. La vida de las asociaciones profesionales, tanto obreras como patronales, son imprescindibles e ineludibles y no deben ser perturbadas para que puedan cumplir con sus objetivos.
3. El fin primordial que es y debe ser la meta y la norma de todo sindicato, es el profesional, es decir, el estudio mejoramiento y defensa de sus intereses.
4. Consideramos que es necesaria una mayor vigilancia del Estado para impedir que el poder sindical, tanto de empleadores como de trabajadores, se convierta en una verdadera tiranía y que llegue a límites opuestos con la moral y las leyes.

5. La huelga es un derecho consagrado por la Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos en beneficio de la clase trabajadora, que implica la suspensión temporal de labores y que se ejercita por una coalición de trabajadores en defensa de sus derechos colectivos. La huelga es en realidad un medio de presión reconocido por la Ley para hacer valer una acción jurídica ejercitada y sin la cual, posiblemente el sector obrero no alcanzaría sus objetivos reivindicatorios. Ahora bien, este derecho debe de tener un objeto preciso de manera que el ejercicio del derecho de huelga sea lícito, es decir que exista el equilibrio entre los factores de la producción, además de cumplir con los objetivos que señala el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.
  
6. Para el ejercicio del derecho de huelga, es requisito sine qua non una solicitud formulada por el sindicato para la firma del contrato colectivo de trabajo, a la que se le haya negado en forma implícita o explícita el patrón. Sin embargo, en la practica diaria, los sindicatos acostumbran a emplazar de inmediato al patrón, exigiendo la firma del contrato colectivo de trabajo; sin necesidad de probar que hubo dicha solicitud previa al emplazamiento de huelga, y las juntas de conciliación y arbitraje aceptan como válido dicho emplazamiento a huelga.

7. Los Contratos Colectivos de Trabajo y los Contratos-Ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patrones para su otorgamiento pero el Contrato-Ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquéllos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región. Por tal motivo, los contratos colectivos y los contratos-ley son distintos y no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la Junta para que entren en vigor; en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo: El tiempo de su duración y su obligatoriedad por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un Contrato-Ley, en tanto no se prorrogue su vigencia, al fenecer su plazo, o se celebre uno nuevo, con la asistencia de los patrones y sindicatos de la misma industria, ya sea sancionado por el Ejecutivo, continúa teniendo aplicación el Contrato Colectivo.

8. Consideramos que si el patrón no llega a demostrar en un juicio la existencia de un Reglamento Interior de Trabajo, su determinación debe considerarse injustificada, ya que para evitar actos arbitrarios, la Ley Laboral prevee la elaboración de dicho reglamento.
9. Los conflictos de trabajo son las fricciones entre los trabajadores y patrones; sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, con motivo de la relación de trabajo.
10. La principal causa de los conflictos de trabajo, es el mal reparto de la riqueza, así como el inadecuado manejo de las centrales obreras, respecto al contacto con sus trabajadores.
11. Las características de los conflictos de trabajo son -- cuatro: Son esencialmente humanos, no hay personalización de las partes, son de orden público, tratan de tutelar y proteger a los trabajadores.
12. Los objetivos principales de los conflictos de trabajo son la modificación o implantación de nuevas condiciones -

de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones de trabajo, salvo que la ley señale otro procedimiento.

Así como los siguientes:

Revisión Salarial

Revisión de Contrato

Violaciones

Firma de Contrato

Desequilibrio Económico

13. Los conflictos de trabajo en nuestro país, se han acrecentado, como reflejo de la crisis económica que nos --- afecta.
  
14. Creemos que puede influir para prevenir y disminuir el grado de conflictualidad de una sociedad, la claridad y - la perfección técnica de las normas vigentes. Ya que la - multitud de conflictos tienen por fundamento problemas de aplicación de derecho, ya que muchas veces las leyes son confusas, complejas, imperfectas, siendo estos los motivos por los cuales se acrecientan los conflictos.

15. El buen resultado de la función conciliatoria es palpable y ejercida cotidianamente en el Derecho del Trabajo, tanto por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y particularmente por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y su cuerpo de funcionarios conciliadores, por lo que corresponde al área de Convenciones en la revisión de los Contratos Colectivos y los Contratos-Ley, y en los conflictos que se han presentado, garantizando plena y eficazmente los derechos de los trabajadores. Integrados los intereses de unos y otros, indispensablemente para el progreso económico de nuestro país.

16. Consideramos que la conciliación debe buscar no sólo una solución aceptada por ambas partes sino que sea justa es decir, lograr un acuerdo conforme a derecho. La conciliación no debe buscar la paz a cualquier precio sino sólo dentro del marco de la ley y descartar renuncias de derechos irrenunciables. Así se dará mayor agilidad, simplificando y acelerando, tal vez una buena parte, en forma conciliatoria, buscando con ello la expeditéz y la justicia social; recuperando para el pueblo la confianza que tanta falta hace aquí en México.

## BIBLIOGRAFIA

1. Alcalá Zamora, Castillo Luis y Cabanellas de Torres, -----  
Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II. -  
Editorial Helinista S.R.L. 1972, Buenos Aires.
2. Araiza, Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. ----  
Vol. II. Ediciones Casa del Obrero Mundial Segunda Edición.  
México 1975.
3. Avelar Acevedo, Carlos. Curso de Historia General. Edito---  
rial Jus, México 1961.
4. Barrera Graf, Jorge. Tratado de Derecho Mercantil. Edito---  
rial Porrúa.
5. Becerra Bautiata. El Proceso Civil en México. Editorial. --  
Porrúa, S.A. México 1975, Quinta Edición.
6. Cabanellas, Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo. ----  
Editorial Bibliográfica 1959.

7. Cabanellas, Guillermo . El Contrato de Trabajo. Tomo I. ---  
Editorial Heliasta, Buenos Aires.
8. Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo ---  
III. Editorial Buenos Aires, 1949.
9. Cepeda Villarreal, Rodolfo. Segundo Curso de Derecho del --  
Trabajo. México 1961.
10. Climent Beltrán, Juan. Conflictos de Trabajo. Segunda ----  
Edición. Editorial Esfinge S.A. México 1961.
11. De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial ----  
Porrúa SA. México 1979.
12. De Buen Lozano, Néstor. El Derecho a la Huelga. México ----  
1964.
13. De la Cerda Silva, Roberto. El Movimiento Obrero en México.  
Ediciones Universidad de México, México 1961.
14. De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.  
Tomo II. Editorial Porrúa S.A. Primera Edición, México ---  
1979.

15. De Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Tono II. ----  
Ediciones de Palma Segunda Edición, 1970 Buenos Aires. --
16. Deveali, Mario. Derecho Sindical y de Previsión Social. --  
Buenos Aires 1957. Cit. por Lupo Hernández Rueda en -- --  
Conflictos de Trabajo y Medios de Solución Santo Domingo,-  
República Dominicana, 1981.
17. Dunker, Herman. Historia del Movimiento Obrero. Editorial  
Cultura Popular, México 1980.
18. Feroci, Virgilio. Derecho Sindical y Corporativo. Edito---  
rial Reus. Primera Edición Madrid 1942.
19. Fix-Zamudio, Héctor. La Naturaleza Jurídica de las Juntas  
de Conciliación y Arbitraje. Instituto de Investigaciones  
Jurídicas, UNAM Primero de Julio de 1975.
20. Folch, Gallart, EL Sindicalismo como Fenómeno Social y ----  
como Problema Jurídico. Buenos Aires 1957.
21. García Alonso, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. -----  
Quinta Edición. Editorial Ariel, Barcelona 1960. México 1975.

22. Krotoschin, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Buenos Aires, 1948.
23. Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Editorial de Palma Cuarta Edición. Tomo I . 1977 --- Buenos Aires.
24. López Aparicio, Alfonso. El Movimiento Obrero en México. - Editorial Jus, México 1952.
25. Mancisidor, Jose. Síntesis Histórica del Movimiento Social en México. México 1976.
26. Nuñez Mata, Efrén. Historia de México.
27. Otto Kahn- Freund. Labour and the law. London 1972.
28. Pérez Botija, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Madrid 1947.
29. Shuster, Dieter. El Movimiento Sindical Alemán. Editorial Neva Presse, Coburg 1971.
30. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Quinta Edición, Editorial Porrúa 1980 México.

31. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. Segunda Edición Actualizada 1972.
32. Vernengo, Roberto. Libertad Sindical y Relaciones de Trabajo en América Latina. O.I.T. 1979.

## OTRAS FUENTES

1. MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Tercera Edición, México, 1982.
2. JURISPRUDENCIA LABORAL. Editada por la Secretaría del -- Trabajo y Previsión Social. México, 1982.
3. Informe de Labores de la Cuarta Sala de la H. Suprema -- Corte de Justicia de la Nación, 1982.
4. Informe de Labores de la Cuarta Sala de la H. Suprema -- Corte de Justicia de la Nación, 1983.
5. Jurisprudencia Sustentada por la Cuarta Sala de la H. -- Suprema Corte de Justicia de la Nación. Tesis Sobresaa--- lientes . Ediciones Mayo.
6. Cabanellas, Guillermo y Alcalá Zamora, L. Diccionario -- Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III Letra E-I. 14a. Edición. Argentina, 1979.

7. Castorena J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Editorial -  
Juris Primera Edición.
8. Climent Beltrán, Juan B. Formulario de Derecho del Traba-  
jo. Editorial Esfinge, S.A. 8a. Edición. México, 1985.
9. Garefa de Diego. Diccionario Etimológico Ilustrado Latín -  
Español. Editorial Edaf. Barcelona.
10. Guerrero L. Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Edi-  
torial Porrúa S.A. Primera Edición , México 1971.
11. Palomar de Miguel, Juan. Diccionario para Juristas. Edi-  
ciones Mayo, S. de R. L. México, 1981.
12. Vazquez, José Antonio. Derecho del Trabajo II . Apuntes --  
de su Cátedra Facultad de Derecho de la UNAM México 1959.
13. La Conciliación en los Conflictos de Trabajo. Guía Prácti-  
ca . O.I.T. Ginebra Primera Edición 1974.

## LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. - Editorial Porrúa, S.A. México 1989.
2. Ley Federal del Trabajo. Climent Beltrán , Juan B. ----- Editorial Esfinge, S.A.México 1989.
3. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge . Nueva - Ley Federal del Trabajo Reformada. Editorial Porrúa S.A.- México 1977.
4. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Nueva -- Ley Federal del trabajo. México 1986. Editorial Porrúa - S.A.