



300 609

11  
E2

**UNIVERSIDAD LA SALLE**

**ESCUELA DE DERECHO  
INCORPORADA A LA UNAM**

**"SUSPENSION DE RELACIONES  
COLECTIVAS DE TRABAJO POR CASO  
FORTUITO O FUERZA MAYOR"**

**TESIS PROFESIONAL**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO**

**TESIS CON** PRESENTA:  
**FALLA DE ORIGEN** JAIME OSCAR BUSTAMANTE MIRANDA

**DIRECTOR DE TESIS: LIC. ARTURO MARTINEZ Y GONZALEZ**

México, D. F.

1993.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis 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.

**SUSPENSION DE RELACIONES  
COLECTIVAS DE TRABAJO POR CASO  
FORTUITO O FUERZA MAYOR**

**INTRODUCCION .**

**CAPITULO I.**

**ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.**

- a) Grecia
- b) Roma
- c) Edad Media
- d) Epoca Moderna
  - d.1) Mercantilismo
  - d.2) Liberalismo
- e) Antecedentes en nuestro País
  - e.1) Epoca Precolombina
  - e.2) Epoca Colonial
  - e.3) Epoca Independiente

## CAPITULO II.

### DEFINICIÓN Y DIFERENCIAS DE:

- a) Reunión
- b) Asociación
- d) Sindicato

## CAPITULO III

### RELACIONES DE TRABAJO.

- a) Definición Naturaleza Jurídica
- b) Concepto y diferencias de terminación y suspensión de las Relaciones Colectivas de Trabajo.
- c) Caso Fortuito y Fuerza Mayor.

## CAPITULO IV

Procedimiento de la Ley Federal de Trabajo para determinar la suspensión de las Relaciones Colectivas.

Propuestas de Reforma a la Ley, para la determinación expedita del estado de suspensión o terminación de las Relaciones Colectivas de Trabajo.

## CONCLUSIONES

## BIBLIOGRAFIA

## INTRODUCCION

Solamente me corresponde una vez que he analizado las posibilidades respecto al trabajo que realizaré para elaborar la tesis que me de la posibilidad de presentar mi examen profesional para obtener la licenciatura en derecho, corresponde señalar que a raíz de los acontecimientos provocados por el temblor que azotó a la ciudad de México en el año de 1985 y que trajo como consecuencia la devastación no sólo de inmuebles donde una cantidad significativa de personas tenían su residencia tanto en la Ciudad de México principalmente, así como en las áreas conurbadas, de igual forma fueron reducidos a escombros muchísimos centros de trabajo, lo cual provoco una inestabilidad social y económica como consecuencia inmediata a dichos acontecimientos.

Precisamente y como consecuencia de lo anterior, un número muy

importante de costureras que prestaban sus servicios en muchas de las empresas dedicadas a este giro textil, ubicadas en la zona central de la ciudad de México, se vieron de pronto en una situación por demás difícil, desventajosa y por supuesto de incertidumbre en virtud de que se tuvo que declarar la suspensión en las Relaciones Colectivas de Trabajo en estos lugares.

Sin embargo transcurrió alrededor de dos años más para que la mayoría de estos casos fueran resueltos por la vía jurídica y en algunas ocasiones duró más tiempo concluyéndose en la terminación definitiva de las relaciones de trabajo y por lo tanto la liquidación de los empleados de manera colectiva.

Es difícil de poder aceptar que exista un procedimiento legal que pretenda alcanzar una justicia social, hacer que prevalezca el bienestar de los trabajadores y también fomentar el principio de Estabilidad en el empleo, cuando tenemos situaciones de hecho, como las que se han mencionado anteriormente, donde las Autoridades no cuentan con elementos suficientes para poder

expedir resoluciones prontas y ajustadas a derecho que brinden esas garantías que quizá se encuentran establecidas constitucionalmente, pero se están suficientemente reglamentadas para llegar a esa finalidad oportunamente.

Es por ello que en mí, surge la inquietud de poder elaborar un análisis jurídico sobre cual es el contenido intrincado de la Ley Federal del Trabajo actualmente respecto a este tema, el situarlos dentro del contexto histórico hasta nuestros días respecto a las Relaciones Colectivas de Trabajo, encontrar una definición más clara de los conceptos que principalmente se encuentran relacionados con este tema y por supuesto una vez desarrollado lo anterior analizar de lleno cual es la temática y la tendencia de la Ley Federal del Trabajo al respecto y tratar de proponer algunas modificaciones que proporcionen una mayor certeza y seguridad pública así como que garantice una expedición más rápida y justa en la impartición e interpretación de las leyes.

Es por ello que me avoco en este breve estudio a realizar el



mismo, tratando con ello no servir como un modelo a seguir sino simplemente aportar elementos que puedan en algún momento dado ser útiles en mi sociedad, en mi país y dentro de mi contexto, es decir dentro del ejercicio de esta difícil, pero bien correspondida profesión.

## CAPITULO I

### ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Para llegar a entender de una manera profunda e integral la figura jurídico-social del Sindicato o Asociación Profesional, como lo llama la Doctrina, será de suma importancia revisar sus antecedentes; es decir, aquellas circunstancias que gestaron su aparición y los motivos y caminos por los que evolucionó, hasta tomar la forma que le conocemos hoy en día.

El análisis del origen del Sindicato ha sido objeto como tantos otros aspectos jurídicos, de polémica. Algunos autores, como el Dr. Cavazos Flores, consideran que, en términos estrictos, no puede hablarse de la existencia de un Derecho del Trabajo en la Antigüedad, la Edad Media o Roma. (1) En contraposición, otros autores, a cuya opinión me adhiero, consideran que estas épocas y culturas nos permiten vislumbrar el nacimiento de esta rama del Derecho y, por tanto de la Asociación Profesional; aún cuando, claro está, no sea a la manera y magnitud exactas a las que hoy le corresponde.

(1) CAVAZOS FLORES, Baltazar. *LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES SOBRE TEMAS LABORALES*, Trillas (Orientaciones Teórico-Prácticas), México, 1984, Pág.21.

El presente trabajo de investigación considera fundamentales todos aquellos posibles antecedentes que, así sea de manera opaca, arrojen un poco de luz a nuestro conocimiento y plena comprensión del nacimiento y desarrollo del Sindicato.

a) GRECIA.

En Grecia, como en casi todos los pueblos de la antigüedad, existía la esclavitud. En oposición al hombre libre que pobre o rico, tenía libre disposición sobre sus bienes y persona, y era sujeto de Derecho, los esclavos eran considerados una masa indiferenciada, homogénea, y eran tratados como cualquier mercancía sin personalidad jurídica.

Dado que eran ellos, los esclavos quienes desarrollaban la mayor parte del trabajo manual, a quienes no se les permitía ninguna clase de Asociación, fueron muy limitados los dictámenes de leyes protectoras de trabajo.

Los antecedentes que encontramos en Grecia respecto al trabajo y las Asociaciones, se refieren, en primer término, a las Leyes de Atenas expedidas por Solón mencionadas en el digesto de Justiniano, Libro XLVII, título XXI, fragmento cuarto, citado a Gayo en las que Solón autorizó a la población libre a constituir Asociaciones con el Derecho de dictar ellas mismas su propio reglamento y con una limitante: no contrariar las disposiciones del Estado, sobre pena de no poder continuar operando.

A pesar de que en Grecia la práctica de algún oficio era mal vista, los artesanos consideraron conveniente fortalecerse mediante la creación de Asociaciones y, de esta manera, la autorización fué recogida en su mayor parte por este sector de la población.

Así fue como surgieron diversos tipos de asociaciones, a saber: las "hetairas", caracterizadas por su perfil político; los "erances", dedicadas al seguro; y las "thasias", compuestas por trabajadores, con fines religiosos y de ayuda entre sus asociados.

Ninguna de estas asociaciones se preocupó por establecer leyes referentes al trabajo, dado que éste, como ya hemos dicho, lo realizaban los esclavos. Hasta en las obras de los más grandes pensadores griegos, Aristóteles y Platón, encontramos reconocimiento y justificación a la esclavitud.

#### b) ROMA.

Es innegable la importancia que, como antecedente a nuestro tema, tiene la creación de Asociaciones en la antigua Roma, cuya brillantez jurídica ha perdurado hasta nuestros días.

Es en Roma, sin poder precisar fechas, en donde aparecen los Colegios "Collegia", como se les llamaba.

Se ha discutido repetidamente acerca de quien fue el fundador de estos Colegios; algunos autores señalan a Numa, mientras otros consideran que es Servio Tulio a quien se deben

estas Asociaciones. Ciertamente, en tiempos de Numa ya se hablaba, si bien de manera vaga, de la formación de los Colegios; pero fué Servio Tulio quien plasmó esta idea en la Constitución que él mismo elaborara, dando existencia legal a los Colegios.

En el principio, los Colegios estaban compuestos por artesanos libres; trabajadores manuales que se dedicaban principalmente a la carpintería, obreros del cobre o del bronce. Posteriormente, los libertos y esclavos empezaron a ser admitidos en éstos. La ley de las Doce Tablas autorizó su constitución y les otorgó facultades para elaborar sus propios estatutos.

*LOS COLEGIOS PARA CONSTITUIRSE O DISOLVERSE, NECESITABAN LA AUTORIZACION ESTATAL; EL ESTADO PODRÍA, EN CUALQUIER MOMENTO, REVOCAR LA AUTORIZACION, LOS ESTATUTOS ERAN DADOS LIBREMENTE POR SUS MIEMBROS, DEBIENDO NO CONTRADECIR LA LEGISLACION VIGENTE. (2).*

Dentro de los Colegios, existieron, además, Asociaciones de tipo religioso llamadas "cofradías religiosas" al igual que las llamadas "sodalitia", organismos eminentemente políticos; algo así como un partido. A pesar de que ambas fueron abolidas por la Ley Julia, aprobada por el Senado durante el último cincuentenario de la era anterior a Cristo, estas Asociaciones siguieron operando de manera clandestina.

(2) REPREGHT, Alfredo S. *DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, UNAM, México* 198. Pág. 22

Las Asociaciones más privilegiadas fueron aquellas que, por su naturaleza, se encaminaban a fines de guerra y de protección del Estado, como las de fabricantes de armas o ropa.

Los Colegios fueron divididos en dos categorías: Colegios Públicos y Privados; esta distinción no corresponde desde luego, al concepto actual, más existe una somera similitud. Los Colegios Públicos buscaban la manutención del pueblo para garantizar la subsistencia del Estado, y por ello gozaban de ciertos privilegios que ésta les otorgaba.

*"ENTRE LOS PRINCIPALES COLEGIOS PUBLICOS SE MENCIONA A LOS BOTEROS ENCARGADOS DE TRANSPORTAR VIVERES, A LOS PANADEROS, A LOS SALCHICHEROS. A LOS COCEDORES DE CAL PARA LA CONSTRUCCION, ETC. LOS COLEGIOS PERTENECIENTES A ESTE TIPO DE ORGANIZACIONES TENIAN UNA SERIE DE LIMITACIONES O RESTRICCIONES QUE LLEGABAN HASTA LA IMPOSIBILIDAD DE SEPARARSE DEL COLEGIO Y SU SITUACION SE HEREDABA POR SUS HIJOS, EL ESTADO QUE GUARDABAN LOS INTEGRANTES DE ESTOS COLEGIOS ES DE SUPONERSE DE OBEDIENCIA A LA IMPORTANCIA DE GARANTIZAR LA SEGURIDAD DEL ESTADO". (3)*

Con la caída del Imperio Romano, las Asociaciones desaparecen, dejando un atecedente importantísimo en cuanto a la constitución de Asociaciones, con limitaciones, Derechos y Obligaciones.

**c) EDAD MEDIA.**

En esta etapa, existió un sistema jerárquico que hacía del trabajador un esclavo dependiente total y absolutamente de su amo el cual le otorgaba toda la comida, ropa, calzado y agua.

(3) GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo, *LOS SINDICATOS EN MEXICO*, Atlawilitzi, México, 1969, Pág.10.

Derechos; el Señor Feudal era dueño de vidas y haciendas de sus súbditos.

En este contexto, uno de los grandes logros de esta época fué la unión de maestros que contaban con una misma especialidad, con el objeto de defender la calidad en el trabajo que desarrollaban y evitar en un momento dado competencias ruinosas. Estas corporaciones o gremios sin que guarden una fuerte semejanza con los sindicatos modernos, sí podrían considerarse un antecedente a los actuales sindicatos Gremiales formados por trabajadores de una misma profesión u oficio, que contempla nuestra legislación.

*"LAS CORPORACIONES APARECIERON DESPUES DEL PERIODO DE LAS INVASIONES Y FUERON CONOCIDOS EN FRANCIA CON EL NOMBRE DE CORPS DE MATIER EN EL SIGLO X SE LES ENCUENTRA EN PLENO FUNCIONAMIENTO; SU APOGEO CORRE DESDE ESOS AÑOS A LOS SIGLOS XV Y XVI, EN QUE PRINCIPIARON A DECLINAR POR CAUSA DE LAS NUEVAS RELACIONES ECONOMICAS. TUVIERON SU PERIODO DE GRANDEZA, ALCANZARON FUERZA POLITICA CONSIDERABLE Y CONTRIBUYERON AL PROGRESO DE LA CULTURA EN LAS CIUDADES. BASTANDO PARA CONVENCERSE CONSIDERAR LAS CORPORACIONES DE FLORENCIA Y NURENBURG, EL PROCESO HISTORICO LES PUSO FIN AL ROMPER LOS MODELOS QUE ESTORBABAN EL DESARROLLO DEL CAPITAL, DE LA MANUFACTURA Y DE LA INDUSTRIA... YA QUE LA ECONOMIA EN LA QUE SE BASABAN ESTAS CORPORACIONES ERA EL SISTEMA DE PEQUEÑOS TALLERES (4).*

En experiencia: contaba, entonces, con facultades para enseñar y supervisar el trabajo de las personas integrantes de su taller.

(4) DE LA CUEVA, Mario, DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Porrúa, Tomo I México, 1949. Pág.8.

Dentro de la organización de los Gremios o Corporaciones, se encontraban tres grupos de personas: maestros, compañeros y aprendices. EL maestro era el dueño del pequeño taller y contaba con un conocimiento del arte u oficio adquirido por procesos de aprendizaje y enseñanza que se traducía.

*"EL CARGO DE MAESTRO SE OBTENIA BIEN POR HERENCIA O BIEN POR EXAMENES PRESENTADOS ANTE EL CONSEJO DE LAS CORPORACIONES, SE HA MENCIONADO POR ALGUNOS TRATADISTAS QUE LOS MAESTROS, PARA DESIGNARLES COMO TALES, TENIAN QUE FABRICAR UNA OBRA MAESTRA QUE JUSTIFICARA SUS APTITUDES Y CONOCIMIENTOS EN EL OFICIO: DICHA PRUEBA EN UN PRINCIPIO NO SE LES EXIGIA, SINO QUE ES HASTA EL SIGLO XIV O XV EN QUE SE INICIA A FORMAR PARTE DE LOS REQUISITOS PARA LA OBTENCION DEL GRADO: ADEMÁS, EL MAESTRO DEBIA ACREDITAR EL CONOCIMIENTO PLENO DEL OFICIO SIN INTERVENCION DE ASESORES O AYUDANTES". (5)*

Existían, así limitaciones para obtener el grado de maestro, que eran impuestas por los mismos Maestros con el único objeto de protegerse entre sí y evitar la competencia. De esta manera, sus talleres serían más fructíferos.

Los inicialmente llamados "aprendices", segundos de rango dentro de las corporaciones de oficio, eran las personas que una vez que concluían su período de aprendizaje, ya sea por falta de recursos ó por las causas señaladas anteriormente respecto a las restricciones del gremio, no podían establecer sus propios talleres; tenían que continuar bajo la supervisión de los maestros. Se dice, además, que éstos "compañeros" como se les llamó posteriormente, durante los años 1300 al 1400, al terminar

(5) GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. *OP. Cit.* Pág.12



su período de aprendizaje tenían que continuar en forma obligatoria con otro período similar. Esta fue otra de las restricciones u obstáculos que el gremio encontró.

Fué entonces cuando los aprendices en esta situación fueron "ascendidos" al crearse el rango de "compañeros", quedando como asalariados del maestro.

A partir de este momento, se les llamó "aprendices" a la escala más baja de los gremios: a los recién ingresados a éstos para aprender el oficio; debían obediencia total al maestro, a quien pagaban por sus enseñanzas, el maestro a cambio, tenía la obligación de proporcionarles habitación, comida y educación.

Podíamos comparar a los Compañeros con el obrero de hoy, como un sinónimo de trabajador manual; éstos eran operarios con un conocimiento objetivo de la elaboración de los artículos y productos en los diversos gremios. En la actualidad, podríamos asegurar que existen obreros con los conocimientos y experiencias necesarios para edificar su propia empresa; pero la escases de recursos se los impide. Esto es semejante a lo que sucedía con los Compañeros de los gremios en la Edad Media.

Para que las Corporaciones fueran constituídas, era necesario que existiera la conformidad de la mayoría o de todo un gremio; posteriormente se dictaban los estatutos, que debían contener disposiciones encaminadas al control de la calidad de los productos, cuál sería el empleo de materia prima y la forma y condiciones generales de trabajo. Todo esto, con el objeto de evitar de alguna manera la competencia desleal entre las diversas Corporaciones.

*"LAS AUTORIDADES ESTABAN CONSTITUIDAS POR LAS ASAMBLEAS PERIODICAS Y DIRIGIDAS POR LOS JURADOS. PARA INGRESAR HABIA QUE HABER DADO MUESTRAS DE CAPACIDAD Y CONOCIMIENTO, ABONAR UNA SUMA, PERTENECER A LA ACTIVIDAD DE LAS CORPORACIONES. NO SE PODIA FORMAR PARTE DE MAS DE UNA Y CADA UNA DE ELLAS COMPRENDIA UNA SOLA ACTIVIDAD, QUE ERAN ESCASISIMAS. POR FALTA GRAVE SE PODIA EXPULSAR A UN MIEMBRO Y SOLO ERA FACTIBLE RENUNCIAR CON LA APROBACION DE LA CORPORACION Y SIEMPRE QUE NO HUBIESE NINGUNA DEUDA PENDIENTE CON ELLA" (6).*

(6) REPREGHT, Alfred, op. cit. pp. 26-27.

Se interesaban en la protección del mercado y del comercio dentro de cada ciudad. En algunas ciudades, la elaboración de los Estatutos requerían del aval de la autoridad.

Esta institución era, pues, un órgano regulador de condiciones de trabajo la jornada se determinaba por medio del sol: desde que salía hasta que se ponía, se debía trabajar; y quedaba prohibido trabajar durante la noche.

A fines del siglo XVI, el Estado crea una serie de impuestos que obliga a las corporaciones a pagar sobre su producción. Así, el Estado intervino en las Corporaciones administrativamente.

Posteriormente, se inicia la decadencia de las Corporaciones por varias causas: la primera fué la dificultad que existía para alcanzar el grado de Maestro, lo que provocó la creación de una clase privilegiada; la segunda, fué el surgimiento del "maquinismo" y el subsecuente auge del comercio que dejó de ser local y nacional para convertirse en internacional.

*"LOS AUTORES QUE PIENSAN QUE BASTARIA REVIVIRLOS ANTIGUOS GREMIOS PARA SALVAR EL PROLETARIADO DE LA SERVIDUMBRE, DESCONOCEN LA ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LAS CORPORACIONES, PUESTO QUE LA PRODUCCION NO PODRA VOLVER AL SISTEMA DE PEQUEÑOS TALLERES."* (7).

**d) EPOCA MODERNA.**

**d.1) MERCANTILISMO.**

(7) DE LA CUEVA, Mario. *OP. Cit.* Pág. 8

Algunos autores consideran que el Mercantilismo es una doctrina; otros, que es una teoría, y otros más, que es una escuela. Sin embargo, la mayoría ha concluido que se trata de una teoría económica, a la vez que político económica, que se desarrolló en los principales Estados europeos, España, Francia, Holanda, Inglaterra e Italia; sobre todo en los siglos XVI, XVII y XVIII.

Lo que caracteriza en forma general el Mercantilismo es la necesidad de cambiar mercancías por oro y demás metales preciosos -y no por otras mercancías- a fin de fortalecer y aumentar la riqueza nacional; los mercantilistas buscaban destruir las numerosas barreras medievales.

En esta época, el régimen corporativo surgido en la Edad Media aún prevalece, pero con una vigilancia más constante y con intervención del Estado en cuestiones administrativas. El Estado se pronunciaba contra todo principio de organización de los trabajadores o de los patrones.

*"DURANTE EL REINADO DE LUIS XIV, SE TRATO DE ORGANIZAR Y REGLAMENTAR EL TRABAJO, SOMETIENDO EL REGIMEN CORPORATIVO Y CONSIDERANDOLO COMO UN APENDICE DEL ESTADO MISMO; RESTANDOLE SU CARACTER ORIGINAL Y CREANDO UNA ESPECIE DE CORPORACION TIPO, AMEN DE SEGUIR OBLIGANDOLAS A PROPORCIONAR ELEVADAS SUMAS PARA TRATAR DE NIVELAR LAS FINANZAS PUBLICAS, IGUALMENTE SE CREARON UNA SERIE DE CARGOS PUBLICOS, QUE PODRIAN SER RESCATADOS POR LAS CORPORACIONES, PREVIAS SUMAS IGUALMENTE ELEVADAS". (8).*

Durante el siglo XVIII, a los aprendices se les reduce su período de enseñanza y se les otorgan mayores derechos; uno de ellos, consistía en poder encarcelar al Maestro cuando existiesen faltas graves; así, el número de aprendices se redujo a uno por cada Maestro.

Los compañeros contaban con una etapa de instrucción inferior a la establecida para los aprendices; pero éstos por ningún motivo podían separarse del Maestro hasta cumplir el plazo pactado, mismo que se encontraba en los Estatutos de la Corporación.

(8) GRAHAM FERNANDEZ, Leonardo. Op. Cit. Pág. 16

Existía, además, para los Maestros, otra limitación: cuando querían contratar Compañeros extranjeros, tenían que demostrar que no existían vacantes para nacionales; continuaba exigiéndoseles, también, la realización de una obra maestra a fin de obtener su grado.

Las cofradías, que tantas veces anteriores habían sido disueltas, aparecen en el Siglo XVII como instituciones de carácter religioso y con fines de beneficencia y realización de obras de caridad entre sus miembros.

*"YA EN ESTA EPOCA, SE NOTA UN AUMENTO DE TRABAJO POR PARTE DE LOS OBREROS, QUE PRESTABAN SUS SERVICIOS EN JORNADAS HASTA DE 15 Ó 16 HORAS Y MUCHOS DE LOS ESTATUTOS DE LAS CORPORACIONES DEJARON DE REPRODUCIR LA PROHIBICION DE TRABAJOS DE NOCHE; NO OBTANTE, LOS SALARIOS EN TERMINOS GENERALES, PUEDE AFIRMARSE QUE DISMINUYERON, AUN CUANDO EN LOS COMIENZOS DEL SIGLO XVIII SE NOTA UN AMBIENTE FAVORABLE PARA LAS CORPORACIONES."*

En el Siglo XVIII se continúa con la exigencia de aportaciones y contribuciones como una ayuda para soportar los gastos del gobierno. Se continuaba otorgando títulos de Maestros que podrían ser adquiridos por extranjeros; esto sucedió principalmente en Francia.

En este mismo siglo cuando se inicia la decadencia de las Corporaciones de Oficios aún cuando en Inglaterra esto ya había sucedido, el destruir el Parlamento en estos organismos, prohibiéndoles poseer bienes y confiscando sus propiedades en beneficio de la Corona.

Una de las principales causas del debilitamiento de las Corporaciones fué la doctrina que pugnaba por el liberalismo, con su principal exponente Francisco Quesnay. Esta doctrina sostenía como punto de partida el orden natural es decir, el Estado no debía intervenir y únicamente debía observarse los acontecimientos, que se iban graduando por sí solos. De acuerdo a esta doctrina, no debía limitarse al comercio, pues de esto se encargaría la libre competencia.

Interpretando esta Doctrina, los grados de Maestros no debían limitarse: la libre competencia lo haría y es esta libre competencia, por la que las Corporaciones perderían su principal elemento.

Otra de las causas del debilitamiento de las Corporaciones, fué el tiempo requerido por el aprendizaje y el compañerismo.

#### d.2) LIBERALISMO.

El movimiento liberal nace alrededor de la segunda mitad del Siglo XVII, que se encuentra ubicado, según las ideas de Werner Sombart, en la etapa del capitalismo primitivo. Los principios de la escuela liberal se localizan en primer término en Inglaterra, como una manifestación de derecho del más fuerte: aquél que poseía fuerza económica, contaba con los elementos para imponer su voluntad y su dominio.

La época liberal significó una subordinación de los intereses humanos al crecimiento del capital que trajo consigo la llamada Revolución Industrial que es:

*"... EL DESCUBRIMIENTO DE UNA ENERGIA DISTINTA DE LA ANIMAL, DEL VIENTO O LA HUMANA; EL HOMBRE ENCONTRO EL CAMINO ECONOMICO. LA LIBERTAD PERDIO SU SENTIDO DE VALOR PRIMARIO PARA CONVERTIRSE EN MEDIO EN EL CUAL LA AUDACIA, LA INTELIGENCIA Y LA TECNICA GENERABAN PODER QUE LO FUE SOLO EN LAS RELACIONES ECONOMICAS EN UN PRINCIPIO PARA DAR LUGAR DESPUES: LA REVOLUCION FRANCESA DE 1789. EL PODER POLITICO. LA BURGUESIA NACE DEL DINERO, SUPERANDO EL ESQUEMA DE LA SOCIEDAD JERARQUIZADA QUE SE MONTABA EN EL ORIGEN DIVINO DEL MUNDO. DE LA SOCIEDAD DE CASTAS SE PASA A LA SOCIEDAD DE CLASES. EL PROLETARIADO FUE INSENSIBLE AL PRINCIPIO A SU PROPIA POSICION EN LA NUEVA DISTRIBUCION DE LAS RELACIONES SOCIALES ... "*

Las relaciones laborales y posibles mejoras a los obreros no se tomaban en cuenta si eso significaba un freno al desarrollo de la industria. En Inglaterra, se creó, con motivo de su Revolución Industrial, la Gran Fabrica; que no era más que el nacimiento del Proletariado, con una concentración masiva en las grandes ciudades industriales.

El trabajo era desarrollado tanto por hombres como por mujeres y niños que percibían un salario miserable a cambio de jornadas inhumanas; el hombre, pues, era considerado como una mercancía o herramienta de trabajo.

Es por esto que en Inglaterra aparecen las primeras manifestaciones en materia laboral. La concentración masiva, la explotación económica de que eran víctimas los trabajadores, así como la miseria social en que se encontraban, fueron causa de la aparición del movimiento obrero, que tenía como objeto obtener más derechos frente a los patronos; derechos a los que paralelamente nace el Sindicato, del que se desprende la libertad de afiliarse a un organismo obrero.

Tanto en Inglaterra como en Francia trataron de debilitar el derecho de coalición de los trabajadores; pero es Francia el primer país que lo hace en forma violenta. Fueron tres las normas fundamentales que prohibían la libertad de coalición. La primera de ellas fue la Ley Le Chapelier, documento que fué considerado como la declaración de guerra que hizo el Estado burgués a los trabajadores.

Esta ley fue propuesta a la Asamblea Constituyente en Francia, en el mes de junio de 1791, y en ésta se plasmó la prohibición de las asociaciones o de cualquier tipo de unión de trabajadores, sin importar que fines persiguieran o el motivo por el cual deseaban constituirse en asociación. Se trataba de justificar este ordenamiento, diciendo que los únicos intereses legítimos que existían eran nacionales, representados por Estado.

Posteriormente a la Ley de Chapelier, se creó el Código Penal Francés, que en algunos de sus preceptos consideraba a la Coalición y la Huelga como delito y señalaba penas corporales para aquellos trabajadores que decidieran coaligarse en sindicatos o intentaran implantar una huelga en alguna Industria.

El trabajo y el derecho de asociación fueron también contemplados por el Código de Napoleón...

Como consecuencia de la desigualdad social y el crecimiento de la industria producto del régimen individualista liberal, se desató una lucha de clases que se incubó en la misma Revolución Francesa, y cuyos fines principales eran la mejora de las condiciones de trabajo y la elevación de salarios para mantener la fuerza humana de trabajo y alcanzar un nivel decoroso de vida.

Pero no solo los trabajadores de Francia buscaron una igualdad de trabajo y una mejora en sus condiciones; a ellos se aunaron los trabajadores de Inglaterra, Alemania y Austria, buscando, además, la libertad de coalición. En Inglaterra, los

trabajadores, bajo la tutela de Roberto Owen, proclamaron las libertades de los trabajadores y lucharon contra la injusticia social que existía en fabricas y centros de trabajo, provocando lo que se conocio como el movimiento de "Guerra Cartista".

En el año de 1824, con la ayuda de un miembro del Parlamento de nombre Joseph Hume, se logró que el Parlamento revocara las leyes de 1799 y 1800; y la coalición de trabajadores dejó de ser un acto prohibido. En Francia, el movimiento huelguístico de 1845, promovido por los carpinteros, tuvo como consecuencia la aplicación del Código Penal y varios de los trabajadores huelguistas fueron procesados.

Cuando en Febrero de 1848, estalló la segunda Revolución en Francia, los trabajadores por un momento pensaron que obtendrían la libertad de Asociación. Sin embargo, con el triunfo de la burguesía, y al subir al poder al príncipe Luis Bonaparte en el año de 1849, se reestableció en el Código penal la sanción que castigaba la Coalición.

No obstante lo anterior, y ante la incesante presión social en Francia y Europa entera, el 15 de mayo de 1869 se modificaron nuevamente los artículos 414 y 415 del Código Penal; los nuevos textos, aún cuando con numerosas precauciones, admitieron la libertad de Coalición; la huelga, no acompañada de actos violentos, quedó tolerada por el orden jurídico. Francia entró al período de la tolerancia en forma más limitada que en Inglaterra. Hasta que en el año de 1884 el Sindicato en Francia fué reconocido en una ley y adquiere su estructura, como organismo que agrupa y representa los intereses de la CLASE obrera.

La formación de los sindicatos fué, por tanto, la respuesta que los trabajadores unidos de Francia, Inglaterra y Alemania dieron al liberalismo económico y al capitalismo, en un esfuerzo por elevar su dignidad como persona humana y más aún como trabajador. La asociación Profesional se formó cuando un grupo producto de liberalismo económico, a causa de la miseria en que vivían los trabajadores y las injusticias sufridas en común en la fábricas, se organizaron para la obtención de un fin, que no es sino el logro de la justicia en la Economía.

A razón de los socialistas utópicos, dentro del régimen capitalista existía una gran injusticia en la propiedad privada y la necesidad de un cambio social. Podríamos decir que estos pensadores socialistas fueron los iniciadores del Derecho del Trabajo; un ejemplo: Roberto Owen, a quien se debe en gran parte

la formación de los "Trade Unions" en Inglaterra, fueron ellos los que en el siglo pasado lograron que la burguesía tomara conciencia el inhumano trato de que eran objeto hombres, mujeres y niños trabajadores, lo que logró mejorar sus condiciones. Por esto, es importante hacer mención de algunos socialistas utópicos, que soñaban con la justicia y la felicidad del género humano.

**TOMAS MORO:** Estadista Inglés, que luchó por todos aquellos a quienes consideraba desprotegidos, plasmó su simpatía por ellos en su Obra UTOPIA. Moro describe la vida durante su época (1478-1535) y menciona a todos aquellos aristócratas que vivían en el ocio a expensas de otros que trabajaban por ellos, concluyendo que toda la desgracia de la gente proviene de la Propiedad Privada; y sosteniendo que mientras exista la gente que trabaja, será explotada por su patrón.

**TOMAS CAMPANELLA:** En "La Ciudad del Sol" propone una sociedad ideal en base a la propiedad común de todos aquellos hombres que se dedican a la agricultura o a la ganadería. Afirma también que los hombres no se encuentran al servicio de las cosas, sino éstas al servicio del hombre.

**FRANCOISE EMILE BABEUF:** La filosofía de este autor promulgaba que las cosas fueron creadas por la naturaleza misma para el disfrute de los hombres, con un derecho igual entre ellos; el fin de la sociedad será, pues, el de defender esa igualdad que continuamente es atacada por el fuerte y el malo. El trabajo fué impuesto por la naturaleza Así que cuando no existe trabajo para



unos, existe presión, mientras que otros viven cómodamente sin trabajar. Concluye diciendo que en la sociedad no deben existir ni pobres ni ricos y que la Revolución tiene por objeto terminar con esa desigualdad y restablecer la felicidad de todos los hombres.

**ROBERTO OWEN:** Por medio de sus teorías, como ya hemos mencionado, el ejerció durante la época del liberalismo una gran influencia en el movimiento obrero inglés. Pugna por establecer Sociedades Corporativas; modelos en donde tanto patrones como obreros tuvieron un interés común y así, existiera una distribución equitativa del producto del trabajo.

Basada en ésta teoría, Owen fundó una empresa en New Lanarck, pero fracasó.

Además de participar en las primeras Trade Unions en Inglaterra, Owen fué inspirador de los reglamentos de las fábricas y a él corresponde el mérito de haber sugerido el principio del Derecho a trabajar y el establecimiento de los talleres nacionales de Francia.

**FRANCOIS FOURIER:** Apoyó el principio de Asociación y propugnó por la creación de ciudades modelo en donde no existieran los males sociales; para que, de ésta manera, el hombre alcanzara la perfección y la felicidad. Siempre esperó que algún potentado le proporcionara algún día la fortuna necesaria para poder llevar a cabo los proyectos de la Ciudad Perfecta, pero esto nunca sucedió.

**KARL MARX:** Creador del Socialismo Científico, que fué plasmado en la gran obra que realizó conjuntamente con Federico Engels: "El Manifiesto del Partido Comunista". En éste interpreta el capitalismo en base a una división de clases de intereses antagónicos. Afirmaba que el sistema capitalista de producción era injusto por naturaleza...

*"... PUES SU DESENVOLVIMIENTO SE BASA EN LA EXPLOTACION DEL HOMBRE POR EL HOMBRE Y POR EL CAPITAL; EL ESTADO Y EL DERECHO SON LOS INSTRUMENTOS DE LAS CLASES POSEEDORAS PARA IMPONER SU DOMINIO Y SUBYUGAR AL PROLETARIADO."*

MARX y ENGELS analizaron al capitalismo elaborando una teoría económica que explicaba científicamente este sistema de producción y fundamentaron la posibilidad de reemplazarlo por otro más perfecto y justo para los trabajadores.

MARX demostró que los trabajadores tenían necesidad de unión y organización, mencionando que el trabajador que presta sus servicios mediante un salario es explotado por sus patrones, ya que...

*"...CONSISTIENDO EL AVISO DE CAMBIO DE LAS MERCANCIAS EN LA CANTIDAD DE TRABAJO SOCIAL INCORPORADO EN ELLAS. EL OBRERO PROPORCIONA AL EMPRESARIO UNA CANTIDAD DE TRABAJO QUE ES SIEMPRE MAYOR A LA INCORPORADA EN LAS MERCANCIAS*

*QUE CON EL SALARIO QUE PERCIBE PUEDE ADQUIRIR, LO QUE SE EXPLICA PORQUE EL TRABAJO NO ES SINO UNA MERCANCIA, CUYO VALOR SE ENCUENTRA DETERMINADO A SU VEZ, NO POR RENDIMIENTO, SINO POR LA SUMA DE MERCANCIAS, HORAS DE TRABAJO SOCIAL, NECESARIA PARA QUE EL OBRERO PUEDA SUBSISTIR Y REPRODUCIRSE."*

Estamos concientes que para hacer un análisis profundo y completo del pensamiento marxista, se requeriría dada la amplitud de su obra, un trabajo dedicado a Karl Marx. Sin embargo, no podíamos dejar al menos mencionar brevemente los lineamientos fundamentales de la filosofía que ha revolucionado las relaciones obrero-patronales en nuestro Siglo.

## **E) ANTECEDENTES EN NUESTRO PAIS.**

### **E.1.- EPOCA PRECOLOMBINA.**

Dentro de la organización social política de los pueblos indígenas de nuestro país, previos a la conquista y muy en particular dentro de la organización de los Aztecas, podían encontrarse que los indígenas comunes del pueblo, conocidos como los "Macehuales", eran todas aquellas personas que tenían la necesidad de trabajar para sostener su familia o con su propia persona, entendiéndolos como Clase Obrera, la que desarrollaba todas las actividades de labor dentro de aquella sociedad.

Pero no solo con su trabajo abastecían sus propias necesidades, sino que también generaban los medios de subsistencia de las clases privilegiadas, conocidas como "Nobles".

Sin embargo dentro de todo el grupo de personas que pertenecían a los Nobles, destacaban por el reconocimiento social que se les atribuía estaban los "Guerreros", quienes se encontraban en la cúspide de esta estructura piramidal y por ello gozaban de la más alta embergadura y privilegios, expresados y aceptados de manera general.

Los Guerreros desempeñaban un papel social tan importante, que básicamente podían ser quienes hicieran la "Guerra" (actividad que se consideraba de privilegio) (9) y la otra importantísima actividad era la de Gobernar.

Con ello queda ilustrado que tan importante podía ser un "Guerrero" para ellos.

El único grupo que se acercaba en importancia al de los "Guerreros" era el de los "Sacerdotes".

El pueblo azteca como la mayoría de los pueblos de la época, se encontraban coincidiendo en una Vocación Religiosa muy acentuada, por lo que aquellos que conocían la Religión, mantenían comunicación con sus divinidades, eran especialmente alabadas y reconocidas. Por ello tanto Guerreros como Sacerdotes no eran más que los que jalaban los hilos de la sociedad Azteca, como consecuencia se les podía considerar como sectores ociosos, ya que en su actividad directa y objetivamente no producían ningún tipo de beneficios materiales ni para ellos ni para los demás.

(9) CASTORENA J. Jesús, *MANUAL DE DERECHO OBRERO*, México. Offset Ale. Sexto Ed. 1984. Pág. 37.

Pero lo más sobresaliente es que en esta cultura no existió la explotación del hombre por el hombre, es decir que los integrantes de la clase trabajadora "Macehuales", se instalaban en los mercados y ofrecían sus servicios pero pactando con los que los requerían, en cuanto a las condiciones en que iban a laborar, es decir se convenía cual iba a ser la forma de pago y el trabajo a desarrollar.

La esclavitud en esta sociedad, era considerada solamente como una etapa de transición para obtener la categoría de Guerrero, pero al contrario que en Europa gozaban de un patrimonio propio, podían adquirir cosas y sobre todo no se heredaba la condición de esclavo, gozando de lo que conocemos ahora como Personalidad Jurídica.

Principalmente este pueblo se dedicó a la Agricultura, existiendo artesanos dedicados a la práctica de algún oficio, generalmente ofreciendo su producto del agro en el mercado de Tlatelolco.

Los artesanos se agrupaban y constituyeron con esto el antecedente más cercano al Sindicalismo, en cuanto a semejanzas.

El Maestro Castorena afirma:

*"PODEMOS DECIR QUE AL PUEBLO AZTECA SATISFACÍA SUS NECESIDADES"*

- 1) *TRABAJO PERSONAL PARA CULTIVAR LA TIERRA.*
- 2) *ECONOMÍA LOCAL ABASTECIDA POR EL PUEBLO.*
- 3) *INTERCAMBIO CON OTROS PUEBLOS LEJANOS A TENOCHTITLÁN.*

Este esquema es el que utilizaban para dividirse las actividades que producían beneficios generales para todos ellos.

## **E.2.- EPOCA COLONIAL:**

A consecuencia de la llegada a América de los grupos españoles de Conquista surgió como una Nueva Nación en primer término la Nueva España, con la aportación Cultural, Social, Religiosa y de todo tipo debiendo ser asimiladas por la cultura indígena, totalmente opuesta.

Derivado de esta influencia masiva de costumbres y de ideas, se origina en México la existencia de Organizaciones Gremiales. Estas eran agrupaciones de trabajadores de una misma actividad, sin embargo con la peculiaridad que todas estas se encontraban estrictamente supervisadas por el estado.

De esto podemos entender que estas organizaciones cumplieran con una labor política pero además de la que originalmente debía realizar como grupo de clase. Por ello es que encuentra una diferencia radical con estos mismos grupos en Europa, por ello en el viejo continente no se desvirtuó de igual manera los fines de estos.

Tanto en estructura como en ordenamientos buscó equipararse al modelo europeo existiendo las categorías de Mestros, Oficiales y Aprendices, estando reservado al primero de estos exclusivamente para españoles. Sin embargo ante la carencia de unión entre sus miembros, éstas agrupaciones se extinguen al mismo tiempo que concluye la Colonia.

Esto ocurrió ya que las finalidades por las que se crearon no eran de grupos, sino individuales, pues lo único que se buscaba es que fueran "Maestros" quienes la integran.

Como ordenamiento, las "Leyes de Indias" constituyen un instrumento para la obtención de derechos, por medio de Disposiciones tutelares.

A pesar de todo lo antes señalado consideró que realmente no hay en esta época un antecedente importante de los Sindicatos o agrupaciones obreras.

Las leyes de Indias vienen a crear lo que a la larga se convertirían en instituciones protectoras de derechos laborales tales como Salario, Jornadas humanas de trabajo, limitar la edad de aquellas que podían laborar y otras disposiciones extras, descanso dominical, protección a enfermos y las sanciones para quien no los cumpliera.

### **E.3.- EPOCA INDEPENDIENTE.**

A partir del inicio del movimiento de independencia de nuestro país, los cambios que se pretendían alcanzar a nivel social empezaron a sobresalir, provocando a su vez las modificaciones en conductas adoptadas desde la conquista.

Don Miguel Hidalgo y los demás valuarques de este movimiento conceptualizaron perfectamente el sentido de esta Independencia, es decir un mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los mexicanos, aunque por diversas causas y participacion de intereses se desvirtuó de su sentido original.

El surgimiento de las Leyes de Reforma vinieron a derogar a las Leyes de Indias, pues en ellos se encontraba todo el sentido de las Independencia, sin embargo podemos observar que en buena parte los problemas de nuestra poblacion indigena se han mantenido sin poder encontrar una solucion real y contundente.

Inclusive desde la Declaracion Formal del Imperio, se permitió la existencia de tiendas de Raya sin el extremo de que forzosamente deban cumplir, comprando unicamente ahí, como se implantó anteriormente.

Se obligó a los patrones a proporcionar a sus peones del campo, útiles de labranza y agua. Cuando existía un patrón de una finca con mas de 20 familias de trabajadores a su servicio, tenía la obligacion de hacer una escuela.

Es decir que no fué sino hasta la Constitucion de 1857 en que se consideraron por primera vez algunos derechos laborales, pues bien la Constitucion de 1824, 1836 y otras disposiciones anteriores, se contempló desde ese punto de vista, no lo habian llegado a establecer de una manera contundente.

Posteriormente en 1861 se crea el Primer Departamento de Trabajo, es decir la primera autoridad dedicada a proporcionar ayuda y asesoria a los trabajadores, también imponiendo la obligacion de pagar el salario en moneda legal y otras normas semejantes.

Todos estos elementos venían dando forma a los derechos de los trabajadores que si bien se traducían en beneficios individuales eran el resultado de una lucha de clase y por lo tanto debían considerarse como el surgimiento y desarrollo de las Conquistas Colectivas de Derechos Laborales.

Pero esto no se detuvo ahí, la evaluacion de nuestro País iba demandando la existencia cada vez más amplia de instituciones protectoras de las clases trabajadoras, dependiendo de cada actividad.

Más aún cuando las influencias ideológicas europeas se iban adaptando más a la forma de vida en nuestro País.

Posteriormente con el inicio de la era de Don Porfirio Díaz, podemos considerar que esta etapa constituye la primera postura política y de gobierno de nuestro país dedicada hacia un desarrollo económico en base a un crecimiento industrial. Esta ideología llega a resumirse en una tricotomía necesaria para ese desarrollo.

- 1) Gobierno encargado de mantener condiciones para atraer las inversiones extranjeras a nuestro país.
- 2) El sector privado extranjero, también propiciado que dirigiera sus inversiones a México.
- 3) Que el sector privado nacional en algunos sectores determinados salieran beneficiadas participando en las actividades que se fomentaran con la inversión extranjera.

Además controlando los movimientos de bandolerismo que surgían en el país al inicio de su mandato, principalmente se desarrollan los Ferrocarriles, se crean bancos, se organiza la Administración Pública controlando así la deuda interna y externa, el periodismo surge como un concepto de concientización de la sociedad y se adopta una postura de Cultura, Arte y modo de vida a la usanza Europea, especialmente proyectada a Francia.

De esta situación además de surgir una reacción fetichista que repudia cualquier manifestación de acuerdo a los orígenes de nuestro país, beneficiando sólo a los extranjeros quienes poco a poco empezaron a controlar como en la Colonia, la tierra, sus frutos y su beneficio, desplazando al campesino lo que le pertenecía, sin poder este gobierno solucionarlo pues él mismo creó intereses que no podía desechar.



Esta corriente encontró su cúspide en los primeros años de este siglo, cuando los Españoles vinieron a México estableciendo grandes fábricas de hilados y tejidos, la minería también se desarrolla mucho durante esta etapa, la que fué acumulando poco a poco de acuerdo a su situación.

Sin embargo hasta este momento los trabajadores solo encuentran la posibilidad de ejercer derechos POLITICOS más no derechos que como trabajadores se encontraban imposibilitados y reprimidos para ejercer.

Realmente a pesar que desde finales del siglo XIX ya se dieron varios movimientos de uniones gremiales, no fué sino hasta principios del siglo XX con la llegada de nuevas corrientes europeas en que se consolidó la inquietud y se organizó el sector trabajadores en la búsqueda del reconocimiento de derechos de clase. No solo entre los obreros del país tuvo reconocimiento de estas uniones, controladas por el "Gran Circulo de Obreros", que a su vez se encargó de encausar las asociaciones mutualistas.

Esta organización como tal nació el 16 de Septiembre de 1872, (10) se distingue por sus características de ser mutualista pero también cooperativista adquiriendo mecanismos de protección netamente sindicalista , situación no aceptada.

Los trabajadores de las fábricas de hilados de Puebla y Veracruz en su organización, luchan por obtener de los patrones

(10) Javier Freyre R. "LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, OBRERAS Y BUROCRATICAS CONTEMPORANEAS DE MEXICO" (1983), Ensayos, Universidad Autónoma Metropolitana. Mexico 1983. Pág. 54

condiciones humanas, llegando a realizar en Orizaba, Ver. y en Atlixco, Pue., huelgas simultáneas que fueron quebrantadas por una resolución presidencial que ordenó la presencia de tropas para disolverlas, todo ello en 1907, constituyéndose como el primer movimiento obrero huelguístico.

Constituyéndose 1906 y 1907 los años más drásticos en los movimientos obreros previos a la Revolución del país, así como la mayor represión del gobierno, para estos grupos y creándose derivado de ésta situación un partido político reconocido formado por los grupos obreros y la oposición al sistema del General Díaz.

Mucha de la inconformidad surgida en esta etapa fué la preferencia discriminatoria de extranjeros sobre los trabajadores de nuestro país, era un apoyo incondicionado a los extranjeros, iniciándose precisamente con el trabajo de los Ferrocarriles donde ocurría lo que se ha mencionado, es decir, que se cambiaba la posibilidad de contratar a Mexicanos trabajadores, sin importar, prefiriendo el extranjero.

"Tan injusta situación produjo entre los Obreros nacionales un sentimiento antiamericanista, pues la mayor parte de los privilegiados eran ciudadanos del Tío Sam. Este sentimiento en su contra despertó en los Estados Unidos suspicacias y temores. La prensa de Allende el Bravo, destó una campaña contra México, donde aseguraban había un movimiento para eliminar a los extranjeros. (11)

(11) *MULLER DE LA LAMA, Enrique. Dirección de la Relaciones Laborales. TRILLAS, México, 1983. Pág.180.*

## **CAPITULO II**

### **DEFINICION Y DIFERENCIAS DE REUNION, ASOCIACION Y SINDICATO.**

Con el fin de desarrollar de manera integral este capítulo del Trabajo en cuestión, es necesario entender claramente cuales son las excepciones que corresponden a los términos de Reunión, Asociación, Coalición y Sindicato, que a excepción de éste último, muchas veces los utilizamos de manera indistinta, como si fueran sinónimos, en virtud de que en su esencia todos ellos expresan la idea general de UNION.

Sin embargo en el contenido de nuestra Constitución Política, y por lo tanto como consecuencia lógica, también en las leyes que emanan de ella misma, dichos términos quedan plenamente distinguidos ya que cada uno de ellos de acuerdo al estricto sentido jurídico expresan y definen diferentes figuras legales, por lo que precisamente corresponde en este momento el establecer de acuerdo a lo señalado por el Artículo 9º y 123 fracción XVI de nuestra carta magna, atender a su establecimiento Constitucional y posteriormente que sean analizados también en la Ley Federal del Trabajo y la Doctrina cada uno de ellos.

Por principio la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, concede a manera de Garantía Individual, a los ciudadanos Mexicanos, desde un punto de vista particular y a toda persona que se encuentre en el territorio nacional, como garantía general, el derecho de asociarse o reunirse libremente.

A continuación me permito transcribir íntegramente el contenido del Artículo 9º Constitucional:

*NO SE PODRA COARTAR EL DERECHO DE ASOCIARSE O REUNIRSE PACIFICAMENTE, CON CUALQUIER OBJETO LICITO; PERO SOLAMENTE LOS CIUDADANOS DE LA REPUBLICA PODRAN HACERLO PARA TOMAR PARTE EN LOS ASUNTOS JURIDICOS DEL PAIS. NINGUNA REUNION ARMADA TIENE DERECHO A DELIBERAR.*

*NO SE CONSIDERARA ILEGAL, Y NO PODRA SER DISUELTA UNA ASAMBLEA O REUNION QUE TENGA POR OBJETO HACER UNA PETICION, O PRESENTAR UNA PROTESTA POR ALGUN ACTO A UNA AUTORIDAD, SI NO SE PROFIEREN INJURIAS CONTRA ESTA. NI SE HICIERE USO DE VIOLENCIAS O AMENAZAS, PARA INTIMIDARLA U OBLIGARLA A RESOLVER EN EL SENTIDO QUE SE DESEE.*

Como se desprende de su contenido, nuestro máximo ordenamiento legal, resalta claramente varios aspectos, que requieren de su análisis. En primer término, establece a la reunión o asociación de personas, como un Derecho, y en virtud de quedar plasmado precisamente aquí, adquiere la relevancia y jerarquía de ser un derecho consagrado constitucionalmente, por lo tanto resulta inobjetable su ejercicio.

En segundo lugar, se señala que como requisito indispensable para ejercer ese derecho, su objetivo o finalidad debe ser lícito, es decir que éste no vaya en contra de la propia Constitución, Leyes, o Reglamentos ya que con ello, implicaría la afectación de la esfera de derechos de otros.

Restringe también la posibilidad de participación de los extranjeros en asuntos de carácter político, señalando expresamente que corresponde de manera exclusiva a los ciudadanos mexicanos, el poder participar o agruparse para dicho fin, confirmándose y protegiendo la soberanía nacional.

Señalando también que el derecho de reunión o asociación, se prohíbe cuando la actitud del grupo tan solo presuma la posibilidad de ejercerse actos violentos y que para ello puedan estar armados sin que necesariamente se haya cometido una agresión anteriormente.

En términos generales la Constitución como hemos visto concede el derecho de agruparse a la sociedad, sin embargo, a continuación entraremos de lleno en la materia que nos corresponde y para tal efecto pasaremos a estudiar el contenido del artículo 123 fracción XVI de nuestra Carta Magna.

El Art. 123 de nuestra Constitución, el cual como es bien sabido, en su título sexto habla precisamente del Trabajo y de la Previsión Social entrando en materia en su fracción XVI señala lo siguientes:

*TANTO LOS OBREROS COMO LOS EMPRESARIOS TENDRAN DERECHOS  
PARA COALIGARSE EN DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES,  
FORMANDO SINDICATOS O ASOCIACIONES PROFESIONALES, ETC.*

Como se desprende queda consagrada como una libertad, elevada a rango Constitucional la posibilidad que tienen los particulares, llamense patrones o trabajadores para REUNIRSE en defensa o protección de sus intereses comunes.

Resumiendo todo lo antes mencionado, se debe de pensar que la Reunión es, de todos los conceptos que estudiaremos en el presente capítulo, el más amplio y generalizado de ellos, ya que se habla únicamente para tal efecto de que dos o más personas se reúnan para la realización de diversas actividades sin particularizar en ningún sentido.

LA ASOCIACION, no obstante de que el término podría ser utilizado y estudiado de manera profunda, desde diversas disciplinas de derecho las cuales corroboran su plularidad por lo que hace a su naturaleza, solamente me permito hacer una breve mención de lo que se encuentra ya establecido en nuestro Derecho Civil respecto a la Asociación.

Se podría definir en el Derecho Civil como la coorporación de Derecho Privado, dotada de personalidad jurídica que se constituye mediante Contrato por la reunión permanente de dos o más personas para realizar un fin común lícito, posible y de naturaleza no económica, pudiendo ser por consiguiente, Político o Científico, Artístico o de Recreo (1)

(1) VILLEGAS RAFAEL, Regina, "DERECHO CIVIL MEXICANO", Contratos II. Porrúa 1981 Pág. 137.

Todo esto para el Derecho Civil implica la existencia de un Contrato INTUITO PERSONAE, que es la creación de una Cooperación con personalidad jurídica sustentada en la confianza recíproca que se da dos o más personas en la cual van a aportar todas ellas sus concimientos, capacidades y esfuerzos para la obtención de su objetivo y una vez constituida puede aumetar el número de miembros que lo integran.

Otra característica sumamente importante de la Asociación y que la distingue de la Reunión simple, es la permanencia en la duración, pues se entiende a la Reunión como un encuentro pasajero de personas que tienen ninguna obligación entre sí, mientras que personas que se reúnan frecuentemente para el mismo fin y que sean precisamente las mismas personas concluirán constituyendose como Asociación.

La ilicitud para el estudio de la asociación en el Derecho Civil es importante, ya que de existir esta en el objetivo de la cooperación produciría automáticamente su nulidad.

La Asociación cuando se crea de manera simplista y no cubre con los requisitos formales establecidos por las leyes del Derecho Privado, carece de plenitud en cuanto a sus derechos como ente jurídico.

Ya que hemos realizado un estudio breve de dicho concepto pero desde el punto de vista del Derecho Privado, La Asociación se viene a traducir como la reunión de dos o más personas, encaminada a obtener mejores condiciones laborales y se proyecta de manera material en lo que es la Asociación Sidical creada como mecanismo de defensa y estudio de los Derechos de los Trabajadores ante los patrones con el fin de adquirir un mayor eco y respaldo, como forma de convencimiento respecto a sus derechos.

Desde un punto de vista estrictamente gramatical se podría definir a la Asociación de forma liza y llana, como "juntar una cosa o una persona con otra".

Por lo que debemos considerar a la Asociación como el acto por el cual dos o más personas se juntan de manera permanente para obtener un fin determinado, llevando consigo un acercamiento de tipo intelectual entre sus integrantes pero también con la posibilidad de tener un acercamiento y conjunción de esfuerzos para su mejor aprovechamiento y así llevar a cabo un actividad que dará como resultado la obtención de frutos que bien sean negativos o positivos afectará a todos sus integrantes

En la obra del Maestro Zamora Valencia, en la parte que toca y atiende al significado de la palabra Asociación, desde el punto de vista particular del Derecho Civil, lo apunta como el acto por virtud del cual dos o más personas han convenido en reunirse de una manera que no sea enteramente transitoria, para la realización de un fin común, lícito y que no tenga un carácter preponderantemente económico y que origina la creación de una persona jurídica diferente a la de los contratantes. (2)

De lo anterior se desprende que para el Derecho Civil la agrupación de personas debe llevar consigo implícita la existencia de un Contrato, para que queden establecidos en él, sus condiciones y términos, pero sobre todo debe de tener la finalidad de cristalizar un fin común lícito, con la salvedad de que no debe de tener un sentido preponderantemente económico, es decir que para ese fin por el que fue creada, no deberá de llevar consigo la idea final de obtener un beneficio económico, sino de satisfacer otro tipo de finalidades.

Es evidente que siempre el Derecho Civil como tronco principal de las Disciplinas Jurídicas y sobre todo considerándolo, como una rama cuya aplicación no admite gran flexibilidad en la interpretación de sus normas y principios generales, le resulta muy difícil poder separar aspectos formales con efectos que se dan en los hechos, por ello es precisamente que debe de separarse muy bien la idea de lo que hemos visto anteriormente que significa la Asociación y sus Efectos Jurídicos, para el Derecho Civil y de los efectos que se producen de aquella reunión de personas que se unen para realizar un fin común lícito, que liza y llanamente implica para el Derecho del Trabajo.

Para efectos de la Ley Federal del Trabajo la Asociación más bien se encuentra implícita en la idea del Sindicato, por lo que resulta importante señalar que su artículo 356 establece lo siguiente:

*SINDICATO ES LA ASOCIACION DE TRABAJADORES O PATRONES, CONSTITUIDA PARA EL ESTUDIO, MEJORAMIENTO Y DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES.*

(2) ZAMORA VALENCIA, Miguel Angel, "CONTRATOS CIVILES", Porrúa, México 1985, Pág. 224.



Como se puede observar el Sindicato se deriva de una Asociación de Personas que pueden ser trabajadores o patronos y en su esencia vuelve a la idea original de que debe de llevar consigo el buscar obtener un fin determinado pero lícito.

Derivado de lo anterior y a pesar de que en la doctrina en términos generales se señala que la Asociación se puede distinguir en su naturaleza del Sindicato, lo único que puedo señalar es que la Asociación, es en su idea más pura y determinada la facultad de las personas en general para poder llevar a cabo un fin determinado y que no implique la utilización de ningún medio que se ponga en contra de la Ley, pero de manera conjunta.

Inclusive la Asociación Profesional se pudiera considerar como un antecedente inmediato a lo que conocemos como Sindicato con la diferencia de que ésta última encuentra todo un sistema legal que la apoya, todo ello derivado de que a través de las conquistas que en otras épocas eran verdaderas hazañas por parte de trabajadores que en grupo, pretendían defender contra todo, sus derechos, tanto individuales como para la colectividad.

La Asociación Profesional en la actualidad ha pasado a otros términos en virtud de que como se ha señalado el Sindicato ocupa una situación legal sustentada y que lo hace más consistente y factible para el estudio y protección de los Derechos Laborales en nuestro País.

Es más el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo establece la figura más similar y aplicable para substituir en funciones lo que la Asociación Profesional, y establece lo siguiente:

**ART. 360 LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES PUEDEN SER:**

- I.- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II.- De empresa, los formados por los trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa;
- III.- Industriales, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

- IV.- NACIONALES DE INDUSTRIA, LOS FORMADOS POR TRABAJADORES QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EN UNA O VARIAS EMPRESAS DE LA MISMA RAMA INDUSTRIAL, INSTALADAS EN DOS O MAS ENTIDADES FEDERATIVAS; Y
- V.- DE OFICIOS VARIOS, LOS FORMADOS POR TRABAJADORES DE DIVERSAS PROFESIONES. ESTOS SINDICATOS SOLO PODRAN CONSTITUIRSE CUANDO EL MUNICIPIO DE QUE SE TRATE, EL NUMERO DE TRABAJADORES DE UNA MISMA PROFESION SEA MENOR DE VEINTE.

Nuestra Ley actual en Materia de Trabajo ha establecido una diversa clasificación de los Sindicatos señalando cuales son de acuerdo a la actividad o la rama industrial a la que se refieran sus características.

Sin embargo considero que la Asociación Profesional, que antecede al Sindicato, al mismo tiempo sufre una transformación y adecuación a los nuevos conceptos de la Ley y atendiendo a la fracción I del artículo antes transcrito considero que los Sindicatos Gremiales, formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad pudieran ser considerados como el ejemplo clásico de éste tipo de Asociación y servir como punto de partida de las ideas modernas de los Derechos Colectivos de los Trabajadores y se constituye como lo mas aproximado a los Sindicatos en la Actualidad.

La Ley de las Asociaciones, es una de las más poderosas y general de todas las que rigen el Universo, ya que abarca no solo los seres humanos, sino también animales y otro tipo de antes animados que de alguna manera pretenden su ubicación comunitaria.

La Asociación es un fenómeno constante y necesario pero que no tiene una explicación sencilla, siempre ha sido visible y notable la necesidad de los seres humanos de mantenerse unidos en grupos bien sea por manifestaciones de familiaridad o parentesco o bien sea por vivir en una misma zona, u otro aspecto muy importante de la actividad que desempeñe un grupo de personas, esto siempre ha provocado la inquietud de mantener unidos a todos ellos para hacer una mejor reclamación más viable de los intereses de cada quien.

Como hemos venido manifestando la Asociación por ello es un término muy genérico que gramaticalmente y para efectos de nuestro trabajo debemos de considerarlo como tal y derivado de él o más bien a consecuencia de la Asociación de Personas, se fue purificando y depurando las diversas manifestaciones que para ella el ser humano, como ente individual desarrollando una actividad remunerada para otras se fue requiriendo para satisfacer sus necesidades y para poder conseguir una mayor fuerza en la reclamación de sus derechos.

Las Asociaciones Profesionales, en la antigüedad es muy difícil el poder establecer cuales son directamente sus orígenes, ya que los datos que se tienen no son del todo precisos, sin embargo todos ellos se basan en aspectos de tradición y de religión básicamente así como algunos otros.

Desde las Etairas con los griegos que eran grupos de artesanos que tenían el mismo oficio, así como de esclavos, (3) no eran éstas Asociaciones de carácter específicamente profesional sino más bien eran asociaciones de tipo general, corriendo más adelante las Colegis Romano, que por ser precisamente Instituciones Romanas de la antigüedad era evidente su primordial importancia.

El genio jurídico de los romanos ha perdurado hasta nuestra época y ha sido una manera o un bastión que ha servido como modelo para el derecho actual no sólo en nuestro País sino en

(3) *DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO*, Alfredo J. Ruprech, 1980. Universidad Nacional Autónoma de México, Pág. 20.

la mayor parte del mundo en los Países en donde se considera un derecho derivado precisamente de los principios establecidos en Roma de la antigüedad.

Estos Colegis fueron fundados por Noma y por Servio Tulio en su época, aparentemente en un principio estaban integrados únicamente por artesanos libres pero luego fueron admitiendo diferentes tipos de personas dedicadas a diversas actividades incluyendo también a los esclavos por último.

En la época de Servio Tulio, solo tres Colegis formaban parte de la Constitución, los carpinteros, los trabajadores en cobre y bronce y los tañadores de flautas y cuerpo; seguramente por su estrecha vinculación.

La siguiente figura importante dentro de éstas Asociaciones la encontramos en las Gildas, según la mayoría de los tratadistas en la materia dicen que tienen su origen en la costumbre señalada por los Pueblos Germánicos, y se deriva precisamente de tratar asuntos de vital importancia para todos estos países al momento de partir.

Las personas que asistían a este tipo de reuniones quedaban totalmente comprometidos y bajo juramento formal a defenderse de cualquier forma inclusive por medio de la violencia, entre ellos mismos y quedaban contraídos compromisos que de carácter moral y solidario implicaban una ayuda recíproca entre todos ellos.

Estas Gildas se dividen principalmente en las Gildas de Religiosos que eran de ayuda mutua, las Gildas de Mercaderes, que reunían a los traficantes más importantes en defensas de sus intereses comunitarios y los últimos eran las Gildas de los Artesanos, que eran precisamente otro tipo de Asociaciones Profesionales.

Esta Institución era totalmente de carácter democrático ya que sus miembros que la integraban, participaban en las Asambleas correspondientes y todos los dirigentes debían de ser electos por medio de una votación existiendo un órgano de fiscalización directa sobre la Administración de todos sus bienes y acervo.

Las finalidades históricas y tradicionales de las Gildas se conservaron siempre pero todas ellas fueron enriquecidas y aumentadas. Los instrumentos de actuación que utilizaban comunmente eran el estimular la solidaridad entre los miembros de estas Asociaciones, el establecer una disciplina de ética para ejercer sus actividades en lo individual y poniendo elementos o una promesa que estableciera que cada uno de ellos únicamente podía dedicarse a una sola de las actividades sin intervenir en las actividades que eran propias de diversas personas; otra de estas era el culto a las personas fallecidas y que habían formado parte de las mismas.

También y a manera secundaria se encontraba como especialmente importante el estimular la formación profesional de las personas que iniciaban su actividad comunmente llamados aprendices (4).

Lo que si podemos considera un factor común de todas estas formas de Asociación encaminadas a la protección de derechos sobre trabajadores en especial, es la batalla que fueron librando poco a poco y a través de todas estas épocas para mantenerse en pie por la defensa de los intereses de algunos gremios o agrupaciones.

Esta batalla tuvo sus frutos ya que establecida las Asociaciones Profesionales, lograron obtener reconocimiento y apoyo general y sobre todo por parte de las autoridades de los países lo cual es lógico, era necesario para poder cumplir con sus finalidades de desarrollo y de libertad.

Por propias palabra del autor Prusomano, la Libertad Sindical podía ser representada por una figura triangular en virtud de que ella está formada conceptualmente de tres partes distintas que se tocan en sus extremidades dando la idea de un perfecto triángulo jurídico.

Obviamente y para trasladarnos a una época mucho más moderna con todos los movimientos y gran desarrollo industrial derivado de la propia Revolución de esta naturaleza, fue necesario evolucionar y generar un mejor concepto de lo que era la agrupación o asociación profesional y encuadrarla de acuerdo a los márgenes legales que hasta esa fecha eran posibles y que se habían obtenido, como se ha mencionado en base a la lucha de las

(4) HISTORIA DE LAS CORPORACIONES DE OFICIO, Saent León, Buenos Aires, 1947, Pág. 66.

Asociaciones que a manera de antecedentes se habían generado hasta ese momento.

Para hacer resaltar esta idea a continuación me permito citar lo que señala Verdier respecto al Derecho Sindical:

ES EL DERECHO DE AGRUPARSE, EL DERECHO SINDICAL ES UN ASPECTO DE LA LIBERTAD DE ASOCIACION, PERO SU OBJETO PARTICULAR, LA DEFENSA DE LOS INTERESSES PROFESIONALES, LA SUJECION A UNA ACTIVIDAD ESCENCIAL Y VITAL DEL HOMBRE LE CONFIERE UN CARACTER MUCHO MAS INDISPENSABLE QUE LA LIBERTAD DE ASOCIACION AL PUNTO QUE LOS MISMOS REGIMENES AUTORITARIOS SE CUIDEN DE IGNORARLO Y BUSCAN UTILIZARLO COMO MEDIDA DE INTEGRACION POLITICA. (5)

Es necesario hacer manifiesto que en la Asociación Profesional debe de ser considerada precisamente como la semilla generadora, de lo que actualmente consideramos en el Derecho del Trabajo ya que sus principios de fortaleza de grupo han provocado la creación de normatividad encaminada a la protección defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo en todos los Países (6).

**SINDICATO:** Podemos señalar una serie de elementos para tratar de encuadrar o definir a lo que corresponde en todos los aspectos al Sindicato y pudieramos hacer únicamente respecto a este tema toda una disertación al respecto, en virtud de que su trascendencia por sí misma lo requiere, sin embargo, únicamente trataremos de dar una noción generalizada de lo que para nosotros actualmente significa el vocablo Sindicato y su trascendencia dentro del Derecho Mexicano del Trabajo, así como algunos elementos y aspectos importantes para el derecho comparado a nivel mundial.

(5) Verdier, *SINDICAT*, París, 1966, Pág. 132.

(6) *DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO*, Alfredo J. Ruprech. 1980, Universidad Nacional Autónoma de México. Pág. 40.

Por principio la palabra Sindicato encuentra en su origen etimológico varias excepciones por ejemplo, para Gallart Folch, proviene de Syndicat, que es un término que servía para designar aquello de quienes se encontraban ligados a alguna corporación, es decir, que aquellas personas que estaban dentro de un "Sindico" o bajo su tutela, eran miembros de un Sindicato.

También se señala que la palabra Syndic, proviene del griego y significa "procurador".

Para el maestro Nestor De Buen (7), esta palabra proviene del griego "Subidike", la cual significa "Justicia Comunitaria", y la cual también tiene como significado la idea de administración y atención a una comunidad.

Como se podrá observar existen diversidad de criterios y de interpretaciones que se tratan de hacer en relación a esta materia, por lo que desde ese momento puede observarse la poca simplicidad del término que nos corresponde en esta parte del trabajo.

Para otros autores el Sindicato es una agrupación en la cual muchas personas que ejercen una actividad profesional, convienen en poner en común de una manera durable y por medio de una organización interior, sus actividades y una parte de sus recursos en vías o aras de asegurar la defensa y la representación en su actividad y para mejorar sus niveles de existencia.

También encontramos la divergencia de que algunos autores señalen que el Sindicato únicamente debe de ser exclusivo para los trabajadores, sin embargo, existe otro grupo importante de autores que señalan que también puede formarse un Sindicato por parte de los patrones, situación que se apega perfectamente a lo que establece la Ley Federal del Trabajo en nuestro país ya que señala que el Sindicato puede ser la agrupación tanto de trabajadores como de patrones por lo que dentro de nuestra doctrina mexicana se adopta precisamente esta segunda posición como valida.

Inclusive los tratadistas han ido más allá de la simple definición y establecimiento de generalidades de los Sindicatos en virtud de su desarrollo, por lo que existe actualmente una gran variedad de clasificaciones al respecto, por ejemplo, para Martín

(7) DERECHO DEL TRABAJO, Nestor De Buen, Porrúa, México 1983, Pág. 596.

Catharino, clasifica a los Sindicatos de acuerdo a la dimensión social, es decir, de categoría profesional y de categoría económica por la homogeneidad, identidad profesional, identidad económica y por similitud o conexidad también profesional y económica; la otra clasificación es por la dimensión territorial, que pueden ser mundiales, internacionales, nacionales, de distritos, municipales, etc., y por último las personas asociadas de acuerdo a quienes las integren que pueden ser personas físicas o morales.

Sin embargo de estas clasificaciones la que consideramos más adecuada sobre todo en virtud de que se encuentra adecuada a nuestro Derecho Positivo del Trabajo es la de Nestor De Buen quien hace una clasificación simple, en función a las que tienen autores de otros Países de Latinoamérica como el que se ha mencionado anteriormente.

Nestor De Buen señala que los Sindicatos pueden ser de trabajadores o de patrones.

Dentro de los Sindicatos de trabajadores se encuentran los gremiales, de empresa, industriales, nacional de industria, de oficios varios y de los patrones pueden ser locales o nacionales.

Esto como se ha mencionado resulta ser muy similar a la clasificación que la propia Ley Federal del Trabajo de nuestro país establece y que será señalada posteriormente.



A continuación me permito transcribir el contenido de los artículos 356 y 360 de la Ley Federal del Trabajo que definen y clasifican a los Sindicatos en nuestro Derecho Positivo del Trabajo.

ARTICULO 356.- SINDICATO ES LA ASOCIACION DE TRABAJADORES O PATRONES, CONSTITUIDA PARA EL ESTUDIO, MEJORAMIENTO Y DEFENSA DE SUS RESPECTIVOS INTERESES.

ARTICULO 360.- LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES PUEDEN SER:

I.- GREMIALES; LOS FORMADOS POR TRABAJADORES DE UNA MISMA PROFESION, OFICIO O ESPECIALIDAD;

II.- DE EMPRESA; LOS FORMADOS POR TRABAJADORES QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EN UNA MISMA EMPRESA;

III.- INDUSTRIALES; LOS FORMADOS POR TRABAJADORES QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EN DOS O MAS EMPRESAS DE LA MISMA RAMA INDUSTRIAL;

IV.- NACIONALES DE INDUSTRIA; LOS FORMADOS POR TRABAJADORES QUE PRESTEN SUS SERVICIOS EN UNA O VARIAS EMPRESAS DE LA MISMA RAMA INDUSTRIAL, INSTALADAS EN DOS O MAS ENTIDADES FEDERATIVAS; Y

**V.- DE OFICIOS VARIOS; LOS FORMADOS POR TRABAJADORES DE DIVERSAS PROFESIONES.**

**ESTOS SINDICATOS SOLO PODRAN CONSTITUIRSE CUANDO EN EL MUNICIPIO DE QUE SE TRATE, EL NUMERO DE TRABAJADORES DE UNA MISMA PROFESION SEA MENOR DE VEINTE.**

El Sindicato por lo tanto es la agrupación de personas que tiene como finalidad el mejoramiento, estudio y defensa de los intereses que se plantean en términos comunes para trabajadores o bien, para patronos relacionados por medio de una empresa, por una actividad industrial o de acuerdo a alguna de las clasificaciones que señala el propio artículo 360 de la Ley Federal de Trabajo transcrito anteriormente.

En el caso de los Sindicatos de Gremio, están formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, estarán todas las normas internas que forman parte del Sindicato encaminadas a las finalidades para las que son creados los Sindicatos.

Es decir, los estatutos que son el acto por medio del cual se crea un Sindicato y que establece cuales son las directrices a seguir, deberán de estar adecuados a este tipo de finalidades.

Es lo mismo para todos y cada uno de estos, solo que es necesario atender a cual es su naturaleza particular por ejemplo, en los de empresa en los cuales únicamente participan trabajadores que laboran para una sola de ellas y que prestan sus servicios comunmente, en el caso de los Sindicatos Industriales que son

trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de una misma rama industrial, los nacionales de industria formados por trabajadores que presten servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial pero que se encuentren instaladas en más de dos entidades federativas.

Por último los de oficios varios los cuales son integrados por trabajadores de diversas profesiones que pueden constituirse en un municipio cuando se trate de un número inferior de trabajadores a veinte.

Ahora bien, también los Sindicatos de Patrones pueden estar formados por patrones de una o varias ramas de actividades y los nacionales que son formados por patrones de una o varias ramas industriales de actividades distintas, ubicados en diferentes entidades federativas, todos ellos encaminados al mejoramiento de las condiciones establecidas en los centros de trabajo que les corresponden.

Tomando en cuenta lo antes mencionado, podemos entender precisamente que el Sindicato debe de estar apegado a los principios generales establecidos por el Derecho del Trabajo y por lo tanto las actividades ilícitas o que se alejan de estas funciones, se encuentran prohibidas y contraídas totalmente por la propia Ley Federal del Trabajo la cual, no permite que los Sindicatos realicen ningún tipo de actividad lucrativa, o alguna otra de las actividades que no se encuentran directamente consideradas por la Ley de la Materia.

Estos encuentran su origen constitucional en la fracción XVI del artículo 123 de nuestra Carta fundamental la cual señala que sin limitaciones o excepciones de ninguna índole, las personas sean trabajadores o patrones tienen el derecho para coaligarse.

Además de lo antes mencionado y corroborando su sentido Constitucional, encontramos que internacionalmente éste principio del Derecho Sindical sea aceptado principalmente a finales del siglo pasado y ha encontrado su desarrollo más significativo con el transcurso del siglo XX.

El Artículo Segundo del Convenio Internacional, número 87 promulgado por la Organización Internacional del Trabajo, ratificado también por nuestro país con fecha 16 de Octubre de 1950 oficialmente, se establece el Derecho de los Trabajadores sin distinción alguna y sin autorización preliminar, para constituir sus Sindicatos con la finalidad de defender, estudiar y plantear las mejores condiciones para el desarrollo de sus actividades.

También dentro de éste Convenio Internacional se establece el derecho de afiliarse de cualquier trabajador o patrón a cualquiera de éstos Sindicatos bajo la condicionante de que se observen sus estatutos previamente a su adhesión. (8)

(8) ESTUDIOS DE DERECHO SINDICAL Y DE TRABAJO, Héctor. SANTOS AZUELA. Universidad Nacional Autónoma de México, México 1987, Pág. 141.

En base a todos éstos principios se establece que los Sindicatos les asiste la razón y el derecho para que como entidades colectivas representantes de intereses comunitarios, puedan organizar asambleas, elegir con libertad a sus dirigentes o emitir con total independencia sus acuerdos y resoluciones aplicables para todos los trabajadores o patronos en su caso afiliados.

También dentro de su obra el Maestro Héctor Santos Azuela, señala que el Sindicato y su vida como órgano activo se va conformando como una unión permanente de las clases proletarias como son los campesinos, en cuanto hacer clases particularmente señaladas y restringidas a través de los años, como un instrumento orientado precisamente a la elevación y salvaguarda de sus intereses dentro de un marco legal de lucha.

Este sindicalismo dentro de nuestro derecho es una amalgama muy interesante de principios de liberalismo económico, así como del individualismo generados como corrientes filosóficas y sociales del siglo pasado, y esto se ve perfectamente reflejado en el contenido del artículo 123 de nuestra Constitución que precisamente dá pie para que se desarrolle y se enaltezcan las instituciones encaminadas a la protección de la clase trabajadora.

Obviamente y no queda por demas señalar que a pesar de que es hasta nuestra Constitución del 5 de Febrero de 1917, donde se plasman concretamente estas ideas dando facultades ya establecidas para no dejar lugar a duda en cuanto a la posibilidad de constituir este tipo de agrupaciones, también se señala que la Constitución de 1857 sienta algunas bases y principios que serían aplicados y aprovechados en la de 1917.

Se comenta por algunos tratadistas de el tema del Sindicalismo dentro de nuestro País, que las autoridades laborales en México, de alguna manera no han dado la verdadera dimensión y capacidad al convenio citado anteriormente, ratificado ante la Organización Internacional del Trabajo, convenio número 87 el cual se ratificó en el año de 1950, el 16 de Octubre por nuestro País, en virtud de que ahí se señala que no existirá absolutamente ninguna restricción, limitación o excepción para que los trabajadores puedan coaligarse, considerado esto, para algunos tratadistas como se ha mencionado, se ha ido implantando una limitación de los convenios internacionales, los cuales de acuerdo a la jerarquización de las leyes, una vez que son ratificados y reconocidos por nuestro País oficialmente, deben de surtir plenos efectos aún por encima de nuestras leyes, claro, con la excepción de que no pueden ir en contra de los principios Constitucionales establecidos.

Sin embargo, considero en lo particular que, esto no es del todo objetivo en virtud de que efectivamente dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo y en la aplicación practica de las normas relacionadas con este punto, las autoridades del trabajo han señalado algunas limitaciones en base a criterios fundamentados precisamente en la práctica y en la costumbre de nuestro País.

Aclarando un poco la idea anterior, señalo, que el problema que se ha suscitado dentro de nuestro País para el desarrollo sindical es que en muchas ocasiones se ha abusado precisamente de la existencia y posibilidad de constituir Sindicatos, por algunos grupos de personas mediante el mecanismo que es utilizado muchas veces para beneficio de carácter personal

o de algún simple grupo limitado, el cual utiliza los derechos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, precisamente la idea del convenio antes citado el cual es de carácter internacional para tratar de obtener beneficios personales por lo que yo considero que es imperativo que las Autoridades del Trabajo vigilen y observen cual es el desarrollo de estas pretendidas y nuevas instituciones que buscan únicamente obtener un beneficio personal o de un pequeño grupo y nunca el de realmente ser un mecanismo de defensa, protección, estudio y mejoramiento de las condiciones generales de trabajo establecidas para la mayorías y que sí se encuentra establecido como un derecho y principio Constitucional en nuestro País que todas las normas deberán de ser tendientes al mejoramiento y al establecimiento del bien común y no únicamente el buscar su aplicación para beneficio individual.

Por otro lado también es menester señalar que el Sidicalismo efectivamente ha visto disminuida su capacidad para poder representar el interés de una colectividad, en virtud de que también se debe señalar que algunas agrupaciones obreras de fuerza política importante, apoyada por organismos directamente gubernamentales han acaparado y no han permitido el desarrollo adecuado de éstas Instituciones.

Sin embargo, considero que en la actualidad y debido al crecimiento y evolución acelerada de un sistema económico tan liberalista como el que actualmente vive nuestro País, da pie precisamente a que todas aquellas agrupaciones que por algunos años se han visto marginadas en sus posibilidades de agrupar y representar los intereses de trabajadores que habían sido coartadas por algunas agrupaciones sindicales con apoyo de otras administraciones gubernamentales, tiende a disminuirse y abrir sus

puertas para que quienes realmente representen intereses de grupo sean los que puedan hacerlo de manera legal y conforme a lo que establecen los principios generales del Derecho y sobre todo los principios generales del Derecho Mexicano del Trabajo.

Hechas todas las manifestaciones anteriores, considero que se encuentra debidamente cubierto los objetivos fijados para el desarrollo del presente capítulo.



## CAPITULO III

### A) RELACIONES DE TRABAJO DEFINICION Y NATURALEZA JURIDICA.

Establecida ya la idea mucho más clara de lo que implican los conceptos desglosados y analizados en el capítulo anterior, ahora veremos aspectos que ya forman parte substancial de este trabajo, tal es como en qué consiste jurídicamente la relación de trabajo, analizando en primer término diversos conceptos doctrinales y posteriormente atendiendo al contenido de nuestra Ley Federal del Trabajo que forma parte adjetiva de la materia.

Analizando conceptos, encontramos que para Francesco Carnelutti, la relación de trabajo de acuerdo a su época se le consideraba análogo a un contrato de compraventa, y con semejanzas a un Contrato de Suministro como podía ser el que celebraba un particular con el estado para Suministro de Luz Eléctrica, ya que según la tendencia en las corrientes propias y de su época la relación de trabajo se constreñía a la venta que hacía el trabajador de su "energía", para el desempeño de su trabajo en favor del empresario quien tenía a su vez la posibilidad de utilizarla o canalizarla de la forma en que lo creyera más conveniente, a cambio por su puesto del pago por dicha prestación que en ese momento era considerada la mercancía que adquiría hasta ese momento.

Por otro lado, los tratadistas Valverde y Chaterlain tenían conceptualizada a la relación de trabajo de manera muy semejante a Carnelutti, en cuanto a la naturaleza supuestamente civil de tal relación jurídica ya que lo consideraban semejante a un contrato de sociedad lo que de alguna manera pretendía salvar la dignidad que como humanos correspondía a los trabajadores, ya que por la influencia marcada del Derecho Civil en aquel momento, se consideraba también a la relación de trabajo, similar a un arrendamiento de servicios y por lo tanto equipararse en su tratamiento a los animales de carga, con el trabajo desempeñado por un ser humano, lo cual denota ampliamente y sobre todo respecto a nuestra filosofía actual, un punto de vista que atentaba contra cualquier derecho humano.

No obstante, ya existía en ese momento opiniones encontradas que se contraponían y trataban de terminar por completo con tal ideología.

Toda la inquietud que estas ideas provocaban en aquel momento se ve reflejada y plasmada al momento en que se elabora el Código Civil de nuestro país en el año de 1870, donde en su exposición de motivos se propugna por la creación inmediata y necesaria del Derecho Mexicano del Trabajo, en el que se establecieran, se analizara y se profundizara en el estudio de los tópicos de mayor trascendencia a la materia, regulando su funcionamiento y mediante este mecanismo de nueva creación, evitar que los seres humanos o trabajadores fueran considerados como tales y no se les diera un tratamiento confuso o equivocado, ya que por la rigidez del Derecho Civil eran considerados en ocasiones como cosas o seres irracionales.

El Maestro Mario de la Cueva resalta con especial importancia en su Obra "Derecho Mexicano del Trabajo" que en los países de habla hispana o portuguesa, en ese momento se inició la batalla en contra del contractualismo del "Derecho Civil" en su innecesaria influencia sobre las relaciones de trabajo, batalla librada principalmente entre los estudiosos de Derecho preocupados en la materia todos ellos de diversas nacionalidades pero avocados en un sólo fin, tratando de confirmar la naturaleza individual, particular y especializada del Derecho del Trabajo. (1).

También se puede mencionar a Georges Scelle, como jurista y visionario, características que lo señalan como un hombre importante en la definición de estos aspectos y precisamente en su obra llamada "El Derecho Obrero", dada a conocer en el año de 1922, adelantándose totalmente en conceptos a su época, también insistía en que no se podía pensar en la existencia de un arrendamiento respecto a un ser humano, ya que esto atentaba justamente contra la dignidad que por principio debe establecerse en favor de cualquier persona.

Señalando también que no era posible el obligar a nadie a trabajar o a realizar ninguna actividad sin su consentimiento expreso señalando de manera muy especial de acuerdo a su importancia a futuro y que en la actualidad se ha constituido en lo que conocemos y manejamos como relación de trabajo, considerandole como elemento indispensable, la idea de que en el origen de esta relación y conforme a la organización Industrial en

(1) De la Cueva Mario DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Porrúa, México 1987, Pág. 182.

nuestros días, propiamente ya no existe "CONTRATO", sino como un acto condición, pues por el simple ingreso del trabajador a una empresa para prestar sus servicios, se debe de aplicar un estatuto objetivo que bien puede ser denominado Ley, Contrato Colectivo los cuales no surgen directamente de la voluntad particularizada del trabajador sino que son establecidos previamente con la finalidad y único interés de proteger el bienestar de todos los trabajadores en general.

La idea fue desarrollándose encontrando eco en todos los países, pero enfatizando sobre todo con el origen de las ideas que se han ido señalando con el transcurso del tiempo en las declaraciones de Derecho Social. Como ejemplo de lo anterior podemos ver que dentro de las "NORMAS SOCIALES DE LA CARTA DE LA ORGANIZACION DE ESTADOS AMERICANOS", promulgada en 1948, quedaron señalados tales elementos.

La Nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º por supuesto de nuestro país, no señala como fuente indispensable del Derecho del Trabajo, al Derecho Civil, desvirtuando en ese momento y eliminando la idea de que la Relación de Trabajo debería estar bajo la tutela y vigilancia del Derecho Privado, como una relación jurídica de tal naturaleza.

Concluyendo lo anterior, y considerando que la Relación de Trabajo es una situación jurídica objetiva creada entre un trabajador y un patrón, encaminada a la prestación de un trabajo subordinado, sin importar cualquiera que sea el acto o la causa que le dé origen y que derivado de éste se aplica al trabajador un estatuto objetivo también, integrado por los principios, instituciones y el conjunto de normas de la declaración de los

derechos sociales, de la Ley Federal del Trabajo, de los convenios internacionales, también de los Contratos Colectivos, Contratos Ley y todas las legislaciones que actúan de manera supletoria a la Materia y que en conjunto conforman totalmente su marco legal.

Todo lo antes mencionado viene a definir a toda una corriente filosófica creada y desarrollada por estudiosos del derecho que lucharon arduamente en busca del establecimiento de una definición más clara y congruente del Derecho del Trabajo, contemplando su situación en particular que le da su naturaleza independiente y definida como disciplina jurídica, pero enfocada a enaltecer y preservar los derechos de una clase y que por ello ha adoptado su característica de ser un DERECHO SOCIAL.

En nuestros días y en virtud de que se ha profundizado mucho en un estudio filosófico de la interrelación existente entre el Derecho Social y Derecho del Trabajo, quedando simplificado pero más que nada sintetizado el concepto de lo que es la relación de trabajo y que se plasma de manera elocuente, simplificada pero profunda en el artículo 20 de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo vigente y que a continuación para mejor ilustrar, me permito transcribir:

**ARTICULO 20.- Ley Federal del Trabajo.-**

*SE ENTIENDE POR RELACION DE TRABAJO, CUALQUIERA QUE SEA EL ACTO QUE LE DE ORIGEN, A LA PRESTACION DE UN TRABAJO PERSONAL, SUBORDINADO, A UNA PERSONA.*

Como se desprende esta es una idea más evolucionada, completa pero al mismo tiempo sintetizada de lo que se entendía inicialmente Relación de Trabajo.

**B) CONCEPTO Y DIFERENCIAS  
ENTRE TERMINACION Y  
SUSPENSIONES COLECTIVAS  
DE TRABAJO.**

Obviamente debo tomar en cuenta que los conceptos en cuestión, surgen en su idea primaria de lo que es una Relación Jurídica, independientemente de sus peculiaridades propias, pues debe siempre de estar perfectamente definido y establecido para cualquier abogado, que la Suspensión implica la interrupción temporal y no definitiva en su duración de los efectos que conllevan los derechos y obligaciones en las relacionales bilaterales o multilaterales.

Mientras que la Terminación, señala como la propia palabra expresa el rompimiento precisamente de ese vínculo creado en base a derechos y obligaciones, sin que ese mismo se pueda reconstituir como lo fue originalmente.

A pesar de que dichos términos de alguna manera deben ser dominados por nosotros, es conveniente dar un breve repaso a la manera que los doctrinólogos los catalogan y nuestra legislación del trabajo manifiesta al respecto lo siguiente:

El Maestro de la Universidad Nacional Autónoma de México, en materia del derecho del Trabajo Lic. Francisco Ramírez Fonseca, quien por cierto desde mi muy particular punto de vista se ha encargado concienzudamente a elaborar uno de los pocos trabajos concretos, dedicados de lleno al tema sobre el cual versa esta breve exposición que a manera de tesis elaboro. Aporta muchos elementos de gran valía y que deben deser estudiados por

cualquiera que pretenda hablar sobre la materia de Derecho Colectivo de Trabajo los cuales para ilustrar más este trabajo se irán desmenuzando paulatinamente.

Además de los dos aspectos que esencialmente constituyen el presente capítulo encontramos que la relación de trabajo como tal, se encuentra sujeta a una serie de vicisitudes y por lo tanto la modificación y la suspensión son precisamente elementos que le dan características especiales mientras que la terminación de esas relaciones, es aquella con la cual se concluye definitivamente rompiendo el vínculo de tal forma que sus efectos sean irreversibles.

Por último dentro de esta breve introducción, cabe la observación que las vicisitudes mencionadas se pueden presentar tanto en las Relaciones Individuales de Trabajo como en las colectivas, pero para efecto de esta exposición únicamente nos avocaremos al estudio y análisis de las últimas.

La Modificación de las Condiciones de Trabajo, pretende siempre la subsanación o corrección de algún desajuste provocado en las Relaciones de trabajo y que provengan de un desequilibrio en las Condiciones Económicas Generadas dentro de dicha relación.

La Suspensión por otro lado, puede ser provocada por cualquiera de las causales que establece claramente el Artículo 427 Fracción I, de la Ley Federal del Trabajo ocurriendo que estas pueden ser, consideradas en términos generales provocadas por una incapacidad física o mental del patrón, que haga imposible por lo menos de manera temporal la continuación de las labores en la fuente de trabajo.

*SIN EMBARGO LA SEGUNDA PARTE DE ESTE RUBRO, CONSIDERA A LA OTRA DIVISIÓN DE LAS CAUSAS QUE PUEDEN DAR ORIGEN A ESTA SUSPENSIÓN Y SON PRECISAMENTE LA FUERZA MAYOR O EL CASO FORTUITO. ( 2 ).*

Como último aspecto podríamos señalar que la Terminación, viene a poner fin definitivamente a las Relaciones de Trabajo, en el caso de Relaciones Colectivas se fundamenta legalmente en el artículo 434 de la Ley de la Materia y en las Relaciones Individuales de esta Naturaleza, va relacionada con aspectos tales como la voluntad del trabajador, la imposibilidad física o mental, la muerte o la extinción de la finalidad para la cual se generó el vínculo jurídico laboral entre patrón y trabajador, todo ello contemplado por el artículo 53 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

De la suspensión de las Relaciones de Trabajo, podríamos señalar que la Doctrina en general y sus estudiosos, coinciden en que existen características que a groso modo deben advertirse como relación causa efecto entre ellos mismos:

En primer término no produce como causa inmediata la Terminación del vínculo, sino que pretende dar vida, llamemosle de una manera provisional y artificial y buscando mantenerla en una condición estática.

(2) RAMIREZ FRANCISCO. Alfonso, "SUSPENSIÓN, TERMINACIÓN Y MODIFICACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO PAC", México, 1992, Pág.9



La segunda, especialmente que busca eliminar en tanto sea resuelto, la obligación de un trabajador para prestar su servicio personal, eximiendo por consecuencia al patrón de tener que pagar el salario durante este período.

Dentro de las mencionadas quizá la temporalidad sea una de las características que adquieren relevancia y se convierte en la más representativa de todas, ya que precisamente para que se de la suspensión de las relaciones colectivas, debe de ser en un término aunque no definido, si perocedero y durante todo este tiempo, deberán dejar de surtir sus efectos legales, en la relación de referencia.

Una vez que se concluya este período temporal, los efectos de la relación que se mantenían sin encontrar una resolución definitiva sobre su futuro, van a reconstituirse, pero siempre pensado que será a partir de la fecha en que pueda considerarse que la causa que dió origen a la misma, desapareció por completo o bien pudo ser superada.

A pesar de la claridad de los conceptos antes mencionados, existen criterios que se pueden llamar encontrados, respecto a la interpretación que se busca dar a todo lo establecido ya por la Ley Federal del Trabajo, se pretende obtener una mayor congruencia como por ejemplo cuando se da alguna causa de suspensión colectiva de las Relaciones de Trabajo, el derecho de antigüedad de los trabajadores, que es personalizado de acuerdo al ingreso a sus labores con el patrón también queda suspendido en cuanto a sus efectos legales, es decir, la antigüedad deja de generarse durante este período que se restablece hasta el momento

en que el trabajador, se incorpora nuevamente a sus labores, eliminada la causa de suspensión.

Ya que tuvimos la oportunidad de poder analizar conjunta y separadamente, los conceptos de modificación, terminación y suspensión para efectos de la Relación de Trabajo, se ha despejado una serie de dudas en su contexto, de sus consecuencias legales y todo lo que conlleva pero lo más importante para efectos de este estudio es que precisamente queda perfectamente establecido que es la suspensión en las relaciones Colectivas de Trabajo lo cual nos permite continuar desarrollando. También debemos pensar que esas suspensiones de trabajo pueden afectar de manera individual.

## **C) CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR.**

Estas ideas surgen para su estudio del más puro y clásico Derecho Privado o Derecho Civil, ya que estas causas como sabemos, son ampliamente analizadas, estudiadas ya que las mismas suelen ser motivo de afectación directa, en diversas ocasiones y para muchos tipos de relaciones jurídicas, en cuanto a la naturaleza de la obligación que de ella emana, por lo que el estudio ahora se dirige a realizar un estudio sintético de aspectos doctrinales enfocados desde el punto de vista de los tratadistas en materia civil y con ello llegar a una conclusión que nos permita relacionarlo estrictamente con la materia de este trabajo.

En el estudio que hace la doctrina clásica, por obvias razones está incluido este rubro, dentro del que los motivos de incumplimiento de las obligaciones, pudiendo ser todas ellas atribuidas a actos del hombre, quienes son sujetos directamente en las relaciones jurídicas, pero existen otras también que no pueden ser sujetas o imputadas a alguna de las partes y que produzcan en el cumplimiento de dichas obligaciones.

Sólo se debe considerar al caso fortuito o fuerza mayor como un obstáculo imprevisible, general, absoluto y en muchas ocasiones definitivo, para poder dar cumplimiento a los términos y condiciones establecidas dentro de una relación bi o multi lateral jurídica.

Debe de ser esta imprevisible, pues de haberse podido preveer y que el deudor no haya tomado las medidas necesarias para evitarlos, entonces este habrá incurrido en responsabilidad por su actitud omisa, pásiva y negligente. (3)

Analizando al respecto de lo antes mencionado y aún cuando a veces es previsible alguno de estos casos, por ejemplo cuando ocurre un caso de Fuerza Mayor tal y como puede ser un huracán, en el que no pueden tomarse ningún tipo de medidas que pueden controlar el fenómeno y tampoco pueden ser controlados todos sus efectos, considero entonces que el concepto señalado en el párrafo anterior, resulta ser un poco rígido pues no considera las eventualidades que pueden surgir y si bien es cierto que la Ley no puede ser particularizada si debe de considerarse por su naturaleza propia como equitativa y por lo tanto al ser tajante en el sentido de que de no tomarse las medidas de previsión para "evitarlas" afecta con facilidad a los intereses del deudor, imposibilitado para hacer algo al respecto.

Otra de las diferencias más claras entre los Casos Fortuítos y los de fuerza mayor, trasciende en que los casos de Fuerza Mayor los constituyen accidentes de la naturaleza como las enfermedades, la muerte, el rayo, la helada, etc y la otra la constituyen situaciones de los que algunos llaman "hechos del hombre" como son la guerra, la invasión, el bombardeo, los bloqueos, comerciales que realizan algunos países o comunidades a otros, por mencionar algunos de ellos.

(3) Borja Soriano Manuel (TEORIA GENERAL DE LAS OBLIGACIONES) Porrúa, 1984 México, Pág. 473

PLANIOL, señala que se debe usar la expresión de Caso Fortuito cuando se quiere designar a un origen externo del obstáculo que imposibilita, la ejecución o cumplimiento de una obligación y tomada por oposición la Fuerza Mayor, para indicar la Naturaleza insuperable del obstáculo y que ambas expresiones corresponden a dos ideas diferentes con respecto al mismo hecho pero indiferente de manera total y que ambas expresiones corresponden a dos ideas diferentes a propósito del mismo hecho pero independiente de ello sus diferencias son similares.

Atendiendo a lo señalado por el Maestro Rojina Villegas, el Caso Fortuito o la Fuerza Mayor deben entenderse como una variedad de hechos jurídicos, materiales o estrictamente humanos, pertenecientes al ámbito del Derecho de las Obligaciones y que impide el cumplimiento o inclusive el nacimiento de una obligación, en razón de la imposibilidad absoluta en la cual se ha encontrado sin que para ello intervenga su culpa, el deudor, o el que pretende como tal de dominar el poder del acontecimiento que constituye tal hecho jurídico (4).

Por otro lado encontramos en el Código Civil Español, art. 1105, que define al Caso Fortuito y la Fuerza Mayor, como sucesos que no se han podido prever o aún en el supuesto, de que puedan ser previstos resultan ser inevitables, señalando que fuera de los casos que expresamente señale la Ley y en los que en especial se declare la obligación, ninguna persona responderá de los sucesos que pudieran haber sido previsto o que previstos hubieran sido inevitables.

(4) Rojina VILLEGAS RAFAEL "DERECHO CIVIL MEXICANO V" (Obligaciones II), Porrúa 1981 P.358

Entre algunas de las cosas comentadas por el tratadista Manresa, dentro del concepto general y común del Caso Fortuito se comprenden este propiamente dicho y la misma Fuerza Mayor ocurriendo con ambos que pueden ser ordinarios o extraordinarios, según lo que comenta la diferencia estriba entre ambas el que el Caso Fortuito como tal es independiente, no sólo de la voluntad del deudor sino de toda voluntad humana, la Fuerza Mayor por otra parte va a provenir de un acontecimiento inevitable o de los actos legítimos o ilegítimos de una persona distinta de la que adquirió la obligación y que constituye para dicha persona obligada una imposibilidad de poder cumplir con su obligación.

Otra de las distinciones señaladas, se encuentra precisamente en la frecuencia de los hechos que según acontezcan o no, puedan ser calificados de uno u otro modo y aún en el supuesto podrá ser de que sean catalogados los ordinarios o los extraordinarios, podrán ser imprevistos o inevitables.

Con lo que hemos mencionado nos podemos percatar que es precisamente en la Doctrina Española de Derecho Civil, donde se han inspirado las distinciones y las definiciones de Caso Fortuito y Fuerza Mayor.

Sin embargo, dentro de nuestra legislación, no existe total congruencia con lo señalado en el Código Civil Español, ya que por lo señalado en el artículo 2455 Vigente, en nuestro País, aún cuando hace referenecia al Contrato de Arrendamiento de Fincas Rusticas, distinguiendo Casos Fortuitos ordinarios y extraordinarios al ennumerar estos últimos, señala hechos naturales cuando actos del hombre.

Me permito mencionar en la parte de referencia en el artículo citado lo que señala el código:

*"ENTIENDASE POR CASOS FORTUITOS EXTRAORDINARIOS, EL INCENDIO, GUERRA, PESTE, INUNDACION INSOLITA, TERREMOTO Y OTRO ACONTECIMIENTO IGUALMENTE DESACOSTUMBRADO Y QUE LOS CONTRATANTES NO HAYAN PODIDO PREVERER".*

Ahora bien, independientemente de que el Caso Fortuito no sea exclusivo de acontecimientos naturales y la Fuerza Mayor a los hechos del hombre, es importante señalar que en ambos se trata de acontecimientos inevitables, no es que sea fundamental que sean previstos como lo habíamos comentado anteriormente pero sí necesario que sean previsibles o inevitables para que el deudor se encuentre imposibilitado para dar cumplimiento a su obligación.

Según la escuela de la Exégesis, esta no se preocupó por una pretendida deferencia específica entre Caso Fortuito y la fuerza mayor, más bien la mayoría de sus comentaristas se dirigen a indicar esas dos nociones pero sin hacer una distinción con apego a derecho, para ellos lo realmente importante en los dos casos es de que se trata de un mismo acontecimiento insuperable cuyo principal efecto es poner al deudor a salvo de toda responsabilidad en razón de que no se ha dado cumplimiento con la obligación.

De todos los conceptos que se manejan para definir al Caso Fortuito y a la Fuerza Mayor dentro de nuestra Doctrina así como de la Doctrina del Derecho Civil Español, desde mi particular punto de vista el Maestro Rafael Rojina Villegas es quien realiza en este rubro en particular la exposición más clara, precisa y

concreta de los mismos, por lo que a continuación me permito citar en términos generales el cual es el contenido de su obra al respecto.

Señala que el Caso Fortuito se entiende como el acontecimiento natural, inevitable, previsible o imprevisible, que le impide en forma absoluta el cumplimiento de la obligación al deudor.

Por otro lado la Fuerza Mayor consiste en el hecho del Hombre, previsible o imprevisible, pero inevitable que impide también en forma absoluta el cumplimiento de la obligación.

Queda bien claro por supuesto con lo antes mencionado que el Caso Fortuito se refiere a aquellos acontecimientos cuyo origen se da precisamente en la naturaleza y que el ser Humano ante la fuerza y magnitud de sus consecuencias no puede evitar el incurrir en incumplimiento.

La Fuerza Mayor tiene gran similitud con el anterior sin embargo, la distinción con el primero es que aquí el origen en su causa es la intervención directa de la actividad y participación del ser humano, como puede ser la Guerra, Las Invasiones, los Bloqueos Internacionales y otra serie de hechos similares. (5)

Resultaría ocioso el poder profundizar más para los efectos de este trabajo en lo que señala los tratadistas del Derecho Civil, ya que enarbolan el Caso Fortuito y a la Fuerza Mayor como algunos de los motivos de los que proviene el

(5) *Rojina VILLEGAS RAFAEL "DERECHO CIVIL MEXICANO V" (Obligaciones II), Porrúa, 1981 Pág. 358.*



incumplimiento en las obligaciones, de esta misma naturaleza civil, es decir provenientes de los contratos celebrados entre dos o más personas y generalmente afectando en mayor manera a los intereses de los deudores.

Sin embargo, para nuestra Materia del Derecho del Trabajo, no podemos considerar ni siquiera la existencia de un deudor o de un acreedor ni mucho menos considerar a la Relación Jurídica Laboral Análoga con lo que es las obligaciones derivadas de los Contratos de Derecho Privado, lo único que era necesario para este trabajo establecer y definir era precisamente lo que es el Caso Fortuítico y la Fuerza Mayor, como causales de la determinación de un estado de suspensión o determinación de las Relaciones de Trabajo y que partes estarán involucradas en dicha situación.

Una vez que han quedado satisfechas, todas nuestras inquietudes respecto a los rubros que constituyen este capítulo y que a su vez forma la columna vertebral de esta investigación ahora sí podemos entrar de lleno en nuestros objetivos que son el de analizar de que manera está estructurada Nuestra Ley Federal del Trabajo dentro del capítulo de suspensión de Relaciones Colectivas de Trabajo, todas ellas en términos generales pero en particular contemplar en las que interviene el Caso Fortuítico y la Fuerza Mayor como sus generadores y una vez hecho su análisis particularizado podemos manifestar las inquietudes y puntualizar las sugerencias que desde el punto de vista humilde del que suscribe pueden aplicarse para reformar nuestra Ley al respecto con la finalidad de garantizar una mayor certeza jurídica para todos aquellos particulares o gobierno que nos encontramos en la

eventualidad de ver afectados nuestros derechos y obligaciones de trabajo por la generación de alguna de las causas que estudiamos en la última parte de este capítulo.

Sin embargo, encontramos opiniones diversamente encontradas en relación a éste tema e inclusive hay quien piensa que el tratamiento que le da nuestra Legislación Mexicana a los conceptos de Caso Fortuito y de Fuerza Mayor, es que ambos son sinónimos.

Apoyando precisamente a estos criterios de que dichos conceptos son sinónimos, nuestro Código Civil indistintamente en algunas ocasiones emplea dicha terminología, es decir que de manera indiscriminada se habla de Caso Fortuito y a veces de Fuerza Mayor por situaciones iguales, lo que si se puede afirmar rotundamente, es que la gran mayoría de sus efectos son iguales y quizás por ello se deba su utilización uniforme.

En contraposición tenemos que en el Derecho Civil Francés, el criterio en tal respecto no es unitario o indiscriminado y así se puede encontrar en su doctrina, autores que sostienen que el Caso Fortuito se refiere a los acontecimientos de la naturaleza, en tanto que la Fuerza Mayor son hechos del hombre.

Por otro lado el Caso Fortuito debe de ser considerado cuando lo que se pretende es designar el origen externo del obstáculo y lo de Fuerza Mayor para denotar la naturaleza insuperable del propio obstáculo.

Así las cosas por mi parte ya en el presente trabajo en hojas anteriores dentro de éste capítulo, había manifestado un punto de vista igual al que se ha mencionado en los últimos párrafos pues en mi opinión personal debe considerarse la diferencia entre aquellos hechos que previsibles o no resultan ser inevitables pero sí señalarse aquellos en los que su realización está sujeta a la voluntad del ser humano mientras que hay otros que resultan ser provocados por capricho de la naturaleza.

El Maestro Ernesto Gutiérrez y González en su LIBRO **DERECHO DE LAS OBLIGACIONES ( 6 )**. Estudia y clasifica los elementos que constituyen al Caso Fortuito o Fuerza Mayor y que considero deben de ser parte integrante de este estudio pues nos dará una idea más precisa de lo que hacemos.

A).- Se trata de un fenómeno de la Naturaleza o un hecho de persona con autoridad pública; los hechos de la Naturaleza siempre tienen consecuencias en las que se afecta a la generalidad de las personas, mientras que son acontecimientos que surgen de la voluntad de una persona debe de tener dicha persona la capacidad suficiente para que sus decisiones puedan tener consecuencias que afecten intereses colectivos.

B).- Un obstáculo general salvo caso excepcional; es consecuencia de lo antes mencionado en el inciso A, que precisamente el resultado de alguno de estos acontecimientos afecte a la generalidad salvo que sea un caso de excepción en el cual sólo se afectaría los intereses de uno en particular.

C).- Insuperable, es decir que resulta ser el acontecimiento de tal magnitud que no existen medidas suficientes que pueda tomar una persona para poder evitar que sucedan.

D).- Previsible pero inevitable; Se puede tener conocimiento de que va a acontecer como en el caso de Huracán ya que con horas de anticipación se puede saber de su llegada a un punto pero no se puede realizar nada para evitar precisamente su llegada y con él sus devastadoras consecuencias

E).- Produce una conducta dañina y contraria a un deber jurídico "stricto sensu" a una obligación. Precisamente la conducta dañina es que impide a una persona el poder llevar a cabo los actos necesarios para cumplir con su obligación y produciendo con ello el perjuicio de otro.

Como es consecuencia lógica de todo lo que se ha mencionado anteriormente la persona que produce el daño no ha tenido jamás el ánimo de causarlo ni con mala fé, ni con negligencia y menos con dolo, sino que por el contrario contra su propia voluntad ha producido una conducta dañina pero propiciada por alguno de los factores que acabamos de mencionar.

Nuestro Código Civil establece precisamente en su artículo 1111 lo siguiente:

*NADIE ESTA OBLIGADO AL CASO FORTUITO SI NO CUANDO HA DADO CAUSA O HA CONTRIBUIDO A EL, CUANDO HA ACEPTADO EXPRESAMENTE ESA RESPONSABILIDAD O CUANDO LA LEY SE LO IMPONE.*

Cabe apuntarse nada más para concluir la deficiente redacción que el Maestro Gutiérrez y González considera que lleva consigo el Artículo antes transcrito, ya que los sujetos nunca pueden estar "Obligados al Caso Fortuito" aunque quieran, sino que a lo que si están obligados, es a responder en caso de que se presente El Caso Fortuito o de Fuerza Mayor. (7)

En lo que quiero insistir es que sí debería hacerse una distinción clara y precisa de ambos conceptos en nuestra Legislación, ya que aunque sus consecuencias son similares, técnicamente sí debemos de separarlas en sus orígenes o causas.

Una vez que hemos concluido de exponer todos estos conceptos básicos, continuamos con esta exposición en su parte culminante.

(7) GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto, (DERECHO DE LAS OBLIGACIONES)  
Cajica 1984 P. 495.

## **CAPITULO IV.**

### **A) PROCEDIMIENTO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA DETERMINAR LA SUSPENSION DE LAS RELACIONES COLECTIVAS**

Por fin una vez que hemos desmenuzado a lo largo de los anteriores capítulos, cuáles son los antecedentes históricos principales del Derecho del trabajo y en particular de lo que es el origen de una regulación legal de las relaciones colectivas de trabajo, a través de la historia y a través de las figuras jurídicas e instituciones que se fueron creando, desarrollando y evolucionando hasta nuestros tiempos y que todas ellas son fundamentales en la esencia de la Materia de ésta breve exposición.

También hemos analizado cuales son los conceptos que principalmente atañen a lo que son las Asociaciones de los Trabajadores que dan origen precisamente a la generación de normas que les respalden jurídicamente para poder llevar a cabo las finalidades de la clase trabajadora, la cual se encontraba subyugada en otras épocas y que ha alcanzado niveles realmente preponderantes tanto del punto de vista económico como social ya que con ello se han alcanzado mejores condiciones de vida en términos generales para los trabajadores quienes por fin encontraron eco y respaldo para poder hacer valer sus inquietudes y en un momento dado también señalar aquello que se consideraba injusto en su perjuicio derivado obviamente de sus relaciones con

los patrones, los que de alguna manera al hacer las personas quienes ostentan el poder por medio de los recursos de carácter económico en muchas ocasiones por no generalizar como de hecho lo era, limitaban directamente las posibilidades de los trabajadores de hacer valer derechos o de reclamar en caso de que existan injusticias en su contra.

Aunque los Contratos Colectivos de Trabajo constituyen la consecuencia directa precisamente de esa asociación de personas dedicadas a prestar su servicio a otro grupo de personas cuya situación de carácter económico, los pone de acuerdo al planteamiento social, como personas con la capacidad de determinar a veces dentro de la medida de la razón y en otras en base a la imposición de condiciones, debido a su facultad que le otorga su capacidad económica, también es cierto que las disposiciones generadas en nuestra Ley del Trabajo actual y todas ellas que se han venido fraguando a través de los años y a través de diversas legislaciones y criterios de carácter no solo legal, sino también filosófico, vienen a constituir lo que actualmente conocemos como el Derecho Colectivo de Trabajo y aparejado con ello la posibilidad de dar fuerza a las aspiraciones de los trabajadores que de manera vienen a constituir beneficios en lo particular para todos y cada uno de ellos.

Hacemos especial énfasis respecto a la agrupación de trabajadores ya que si bien es cierto que los patrones también tienen la facultad de constituirse en agrupaciones, de carácter Sindical para exponer sus necesidades y plantear los mecanismos adecuados para poder subsanarlas, el Sindicalismo en su más pura esencia y en su máxima expresión lo debemos entender como la agrupación encaminada para defender el Derecho en general de las

personas que prestan su servicio a cambio del pago de un salario y que se encuentran también sujetas por medio de un vínculo de subordinación para con ellos.

La capacidad que legalmente se otorga a las agrupaciones sindicales, o simplemente al total de los trabajadores de una Empresa, de una Industria, de una determinada Actividad o a cualquiera de los que establece la Ley que han sido mencionados en el capítulo que antecede, para poder solicitar el cambio de condiciones en las relaciones colectivas de trabajo o bien sea también el solicitar que se determine por medio de las Autoridades la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, ha quedado también debidamente fundamentada en la propia Ley y todo ello en base al contenido ampliamente social y rico en cuanto a su intención de buscar, una mayor justicia y equidad social del artículo 123 Constitucional, éstas han venido a ser proyectadas directamente en nuestra Ley Federal del Trabajo, la cual utiliza un rubro en particular para poder señalar cuales son precisamente los mecanismos adecuados para poder obtener tanto la modificación como la suspensión o terminación de dichas relaciones de trabajo colectivas.

Entrando un poco más de lleno y ya como lo debe de ser a éstas alturas de nuestro trabajo, comprenderemos en primer término un análisis de lo que la Ley Federal del Trabajo señala como procedimiento para poder determinar la Suspensión de las Relaciones Colectivas de Trabajo, sin embargo y precisamente como idea original de ésta exposición, posteriormente y con la sencillez de quién realiza este pequeño estudio, me permito señalar algunos aspectos que en base a lo que he podido constatar tanto en el estudio de éste tema en particular, como en la



práctica misma derivada del ejercicio de ésta profesión, he podido encontrar y que considero que sería factible de ser considerado para poder en un momento dado dar algunas ligeras modificaciones, adiciones ó inclusive omitir algunos aspectos de la Ley la cual si bien es cierto ha alcanzado un desarrollo importante, considero que mantiene características de ser perfectible en algunos aspectos y en particular sobre el tema que nos atañe, considero que la misma Ley me resulta ser oscura e imprecisa en muchos de éstos aspectos y deja con ello en estado de indefensión tanto a los trabajadores como a los patrones, quienes directamente ven involucrados sus intereses de carácter laboral por circunstancias de ésta naturaleza y por otro lado, también va en contra precisamente de los principios generales de derecho, de seguridad y de certeza jurídica los cuales resultan ser indispensables y precisamente se encuentran consagrados en el marco de legalidad de nuestra Carta Magna dentro de sus artículos 14 y 16, los cuales son tema principal de discusión en muchos niveles pero en particular respecto al Derecho Mexicano del Trabajo el cual por su naturaleza es susceptible de atender a diversas consideraciones y criterios los cuales no siempre se encuentran dirigidos en el mismo sentido y que por lo tanto requiere nuestra Ley Federal del Trabajo una mayor exactitud respecto a lo establecimiento de su normas y por supuesto en la aplicación practicada en las mismas.

En primer lugar y atendiendo ya a la parte aplicable de nuestro trabajo, en la práctica debemos enfocarnos en primer término a lo que la Ley Federal del Trabajo establece y respecto a cómo se considera en primer lugar la Suspensión de Relaciones del Trabajo y en segundo lugar ya directamente en nuestra materia el porqué de las Suspensiones Colectivas de Trabajo se pueden precisar como Casos Fortuitos o de Fuerza Mayor y de qué manera

las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos que pretenden la impartición de justicia de una manera rápida, ajustándose precisamente a los principios de justicia y equidad busca desde mi punto de vista, sin encontrar a la fecha, un planteamiento congruente de acuerdo con las necesidades de nuestro País conforme al desarrollo económico e industrial generado de la última reforma importante que fue en 1980 a ésta fecha y que debe de ser considerada para las próximas reformas y con el espíritu que se ha generalizado en nuestro País de establecer normas que cubran precisamente las lagunas que nuestra actual Legislación Laboral deja en varios aspectos, pero que en particular el de la Suspensión de las Relaciones Colectivas de Trabajo por casos fortuitos ha venido trayendo una serie de conflictos los cuales en la mayor parte de los casos, no obtienen una solución rápida, congruente y adecuada.

Unicamente haciendo una breve mención de lo que ya hemos analizado anteriormente al momento en que estudiamos los conceptos de Fuerza Mayor y de Caso Fortuito, cabe mencionar que para algunos actores de la Doctrina del Derecho del Trabajo, no existen todavía elementos suficientes para determinar una clasificación que defina al Caso Fortuito y la Fuerza Mayor, es decir, para muchos de ellos continúan siendo términos que pueden ser utilizados de manera indistinta sin embargo y como yo anteriormente lo comenté, debemos de entender a la Fuerza Mayor como los hechos que provienen de las fuerzas de la naturaleza mientras que los Casos Fortuitos son aquellos que intervienen precisamente en su generación la participación humana, pero que en ambos casos resulta imposible poder evitar sus consecuencias para el ser humano.

Atendiendo a ello es conveniente mencionar que Adrian Sachet, opone una diferenciación entre ambos conceptos en la que la Fuerza Mayor la define como un fenomeno natural de orden físico o moral, que escapa toda previsión y cuya causa es absolutamente extraña a la empresa, mientras que la fuerza mayor, en el orden físico puede definirse claramente por medio de los temblores de tierra y las características de orden moral son por ejemplo la guerra civil, es decir, el mismo incluye dentro de su definición a lo que yo he mencionado justo anteriormente, por lo que desde mi punto de vista no concuerdo con lo que señala dicho actor.

Como comentario previo a entrar al aspecto procedimental de la Ley Federal del Trabajo respecto a la Suspensión de Relaciones Colectivas debidas al Caso Fortuito o de la Fuerza Mayor, únicamente mencionaré que el Maestro Trueba Urbina dentro de su obra, señala a lo que establece el artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo como causas de Suspensión temporal de las Relaciones Colectivas de Trabajo, hace falta agregar a la Huelga como causa de suspensión temporal de estas sin embargo, creo yo que la Ley correctamente dá un tratamiento separado a la huelga en virtud de que si bien es cierto, tiene como origen inmediato y directo la suspensión en la prestación de los servicios de los trabajadores y también el pago de los salarios, también es cierto que por su especial importancia y particular naturaleza corresponde llevar a cabo un estudio por separado de la misma y no considerarle como una causa de Suspensión Genérica de las relaciones de trabajo, sino mantenerla como un rubro aparte de la ley y precisamente darle un tratamiento especializado a todo un procedimiento mediante el cual se va a determinar si dicha causa de Suspensión de relación de Trabajo como lo es la Huelga, tiene

validéz jurídica o no, pero en términos diferentes a los que establece la Ley Federal del Trabajo y por el otro lado y una vez que realice de manera global el estudio y desarrollo de éste capítulo, también señalaré que no sería del todo inconveniente, que la propia Ley Federal del Trabajo estableciera un procedimiento similar al contenido en el procedimiento de huelga y calificación de la misma, para determinar también en los casos de suspensión de relaciones colectivas de trabajo por casos fortuitos o fuerza mayor, cuál es el tiempo que debió reducirse para establecer alguna de éstas causas, como lo hemos mencionado el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, señala cuales son las causas de Suspensión de las Relaciones Colectivas de Trabajo, sin embargo para este estudio y ya estando de lleno en su tratamiento me permito únicamente transcribir a continuación la parte substancial que nos incumbe en relación a la materia de éste tratamiento.

#### **ARTICULO 427.**

*SON CAUSAS DE SUSPENSION TEMPORAL LAS RELACIONES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO:*

#### **FRACCION I.-**

*LA FUERZA MAYOR AL CASO FORTUITO NO IMPUTABLE AL PATRON O SU INCAPACIDAD FISICA MENTAL O SU MUERTE, QUE PRODUZCA COMO CONSECUENCIA INMEDIATA LA SUSPENSION DEL TRABAJO...*

Del artículo antes transcrito de manera parcial, resalta precisamente la primera parte de la fracción I del artículo 427, la que señala a la fuerza mayor y el caso fortuito como causas de suspensiones de las relaciones colectivas de trabajo cuando éstas no son imputables al patrón.

Es decir, al señalarse que este caso fortuito o fuerza mayor estarán sujetos a la determinación de que sea o no imputable al patrón, determinará precisamente la procedencia legal de dicha suspensión y en su caso de que el patrón al comprobarse en un procedimiento que fue perjudicado por la fuerza mayor o el caso fortuito en virtud de que no tomó medidas necesarias suficientes para poder evitar las consecuencias drásticas de éstos casos, se hará acreedor a diversas sanciones que serán estudiadas a lo largo del presente escrito pero que de alguna manera establecen ya la condición particular de estos casos.

Alejandonos un poco de lo que es el problema doctrinal de determinar o bien definir la fuerza mayor o el caso fortuito, o atendiendo simplemente aspectos generales que para efectos del procedimiento laboral tienden a solucionar éste tipo de conflictos se requiere, precisamente que de cualquier forma cualquiera que sea la situación que de origen, el caso fortuito o la fuerza mayor, bien sea mediante un temblor, huracán, incendio, la guerra civil, invasión extranjera, una guerra en general o cualquier otra que sea la causa, lo importante que la consecuencia inmediata es la suspensión de dichas relaciones de trabajo y lo que nos interesa precisamente es señalar cual es el procedimiento que establece la Ley de la Materia al respecto.

Una vez que el artículo 427 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece las causas por las cuales se suspenden las relaciones colectivas de trabajo, a continuación entraremos al estudio de el procedimiento legal para la determinación del estado de suspensión, así como las consecuencias que van inherentes al mismo.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Nuestra Ley en el artículo 428 señala que la suspensión pueda afectar a toda una empresa o establecimiento o a una parte de ellos pero que se tomará en cuenta para efectos de suspender las labores, a aquellos trabajadores con menos tiempo en el servicio, obviamente protegiendo los Derechos de Antigüedad.

Es decir que en caso de que la unidad económica en la cual se desempeñan las labores, requiera de que se suspendan éstas, afectarán en primer termino aquellos trabajadores con menos antigüedad a efecto de mantener subsistente el pago de los salarios en favor de aquellos trabajadores que tienen mayor antigüedad en su empleo y suspendiendo los efectos de la relación en el pago del salario para aquellos que tengan menor antigüedad.

Lo anterior resulta bastante congruente ya que precisamente nuestra Ley Federal del Trabajo establece como un rubro en particular, normas que tienden a la protección de los derechos tanto de antigüedad, de preferencia y de ascenso, precisamente dentro del Capítulo IV, Título Cuarto de nuestra Ley.

Precisamente el artículo 154 establece lo que a continuación se transcribe en su parte substancial y conducente:

*LOS PATRONES ESTARAN OBLIGADOS A PREFERIR EN IGUALDAD DE CIRCUNSTANCIAS A LOS TRABAJADORES MEXICANOS RESPECTO DE QUIENES NO LO SEAN, A QUIENES LES HAYAN SERVIDO SATISFACTORIAMENTE POR MAYOR TIEMPO, A QUIENES NO TENIENDO NINGUNA OTRA FUENTE DE INGRESO ECONOMICO Y TENGAN A SU CARGO UNA FAMILIA Y A LOS SINDICALIZADOS RESPECTO DE QUIENES NO LO ESTEN...*

Como se señala en el precepto parcialmente transcrito pero en su parte substancial, se establece que precisamente se le dará preferencia a los trabajadores con mayor tiempo de prestación de servicios y así mismo quienes lo hayan hecho de manera satisfactoria, por lo que establece precisamente el artículo 428 de la Ley dentro del Capítulo que nos concierne es totalmente congruente con el contenido de la misma.

El artículo 429 ya de una manera más concreta establece cuales son las normas o reglas principales para determinar los casos de fuerza mayor o casos fortuitos que conlleven con su resultado la suspensión de las relaciones laborales.

Precisamente en la fracción I del artículo 439 se establece que si se trata de la Fracción I del artículo 427, el Patrón o su Representante Legal deberán de dar aviso de la suspensión de las labores a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta previo al procedimiento consignado en el artículo 892 (1), y demás artículos subsecuentes apruebe o desapruuebe dicha situación.

Cabe mencionar que el maestro Francisco Ramírez Fonseca, señaló dentro de su "Ley Federal del Trabajo Comentada" en su Novena Edición, que la Ley Federal del Trabajo de 1970 establecía dentro de su artículo 782 y subsecuentes, los procedimientos especiales a los cuales hace referencia precisamente el artículo 429 fracción I que se ha mencionado, sin embargo de acuerdo a las reformas que se han venido presentando en nuestra Ley y ante la

(1) Francisco RAMIREZ FONSECA, LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA, Novena Edición, Edt. Pac., 1992, Págs. 150 y 151.

necesidad de cambios de numeración, es precisamente que quedaron los procesos especiales laborales dentro del artículo 892 y subsecuentes, por lo que yo anteriormente ya he hecho la transcripción modificada del artículo 429, ya que en su texto actualmente aún señala que el procedimiento consignado será el del artículo 782 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo y no como es correctamente, el artículo 892 y subsecuentes.

Considerando que la Ley en su artículo 429, fracción I nos remite al Capítulo de los Procedimientos Especiales vale la pena hacer mención en qué partes deberá de ser aplicable directamente los procedimientos especiales a que se hace referencia ya que por la naturaleza especial de ésta situación no serán aplicables en todos los efectos precisamente el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, que forma parte del Capítulo XVIII Título Catorce señala lo siguiente:

*LAS DISPOSICIONES DE ESTE CAPITULO RIGEN LA TRAMITACION DE LOS CONFLICTOS QUE SE SUCITEN CON MOTIVO DE LA APLICACION DE LOS ARTICULOS 5 FRACCION III, 151, 153-X, 158, 162, 204 FRACCION XIX, 209 FRACCION V, 210, 236 FRACCIONES II Y III, 389, 418, 424, FRACCION IV, 427 FRACCIONES I, II y VI, 434 FRACCIONES I, III y V, 439, 503 y 505 DE ESTA LEY Y LOS CONFLICTOS QUE TENGAN POR OBJETO EN COBRO DE LAS PRESTACIONES QUE NO EXCEDAN EN EL IMPORTE DE TRES MESES DE SALARIO.*



Por lo visto el tema principal de nuestro trabajo de Tesis queda incluido dentro de éste artículo ya que señala que el artículo 427 fracciones I (que es la que nos concierne) II y VI estarán incluidas dentro de las normas del procedimiento de éste Capítulo.

Por lo tanto al considerarsele como un procedimiento especial su finalidad sería precisamente que se llevara a cabo de una manera más rápida y así obtener una resolución que resultara expedita y que satisficiera las necesidades de las partes involucradas en este tipo de situaciones.

El procedimiento por lo tanto se inicia con la presentación de un escrito de demanda en el que cualquiera de las partes, no importa si es el patrón o los trabajadores, podrá ofrecer sus pruebas acompañadas al mismo, ante la Junta competente, es importante señalar que deberá de presentarse ante la Autoridad Laboral que resulte ser competente de acuerdo a la actividad que desempeñe y conforme lo establece el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo la cual señala cuáles son las empresas o actividades industriales que deben de considerarse de competencia federal, deberá de ser considerado lo anterior para presentarse dicho escrito ante la Autoridad competente, aunque no se señala sanción al respecto, se corre el riesgo de que la Autoridad a la cual se le presente dicho escrito, al no considerarse con la competencia legal para conocer prevendrá al solicitante para que realice las correcciones necesarias o bien en su caso decretará de oficio su Incompetencia para conocer al respecto conforme lo establece el procedimiento respectivo.

La Junta con diez días de anticipación a la audiencia respectiva citará a la contraparte involucrada para la Audiencia de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución, la que deberá efectuarse dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que se haya presentado el escrito de demanda, ó al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de la Ley.

Precisamente aquí en lo que señala el artículo 893 y que ha sido resumido en los párrafos que anteceden es decir a partir del momento en que se presenta el escrito de demanda es cuando empiezan a intervenir una serie de elementos extralegales que son precisamente los que valen la pena señalar dentro de éste capítulo en virtud de que son los que van a entorpecer de alguna manera el procedimiento y van a provocar que la expedición de esta Justicia no sea lo rápida y congruente que se necesita para este tipo de situaciones las cuales afectan a todas las partes involucradas.

Para abundar un poco mas de lo que es el inicio de este procedimiento especial, una vez que se radica la demanda de alguna de las partes interesadas, esta parte podrá ofrecer las pruebas ante la Junta competente dentro del mismo escrito y la Junta que conozca, con diez días de anticipación deberá dar conocimiento a la contraparte para que comparezca a la fecha de Conciliación, Demanda y Excepciones, Pruebas y Resolución, la cual no podrá exceder su término dentro de los quince días siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda sin embargo y como se puede constatar, por un altísimo porcentaje de los procedimientos especiales que se llevan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, bien sean Locales o Federales en muy pocos casos de dá cabal cumplimiento con el contenido de este artículo respecto a

los términos procesales debido al inmenso volúmen de trabajo que manejan, pero sobre todo debido también a la lenta máquina burocrática del Sistema de impartición de Justicia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

También se hace mención de que esta Audiencia deberá de llevarse a cabo una vez que se hayan concluído las investigaciones que señala el artículo 503 de la Materia el cual a su letra reza:

Cuáles son los requisitos para el pago de Indemnización en caso de muerte por riesgo de trabajo del trabajador por lo que no es totalmente aplicable a esta situación el contenido particular de nuestro trabajo ya que no es precisamente de la causa de suspensión de las relaciones colectivas de trabajo de la cual hablamos, sin embargo, no están por demás hacer mención a que el artículo 503 precisamente señala los requisitos que deberá de llevar a cabo la Junta para el pago de Indemnización en causa de muerte por riesgo de trabajo.

El artículo 894 señala claramente el apercibimiento que deberá de imponerse en perjuicio del demandado en este procedimiento y es precisamente que en caso de que no concurra oportunamente a la Audiencia que señala el artículo anterior, es decir el artículo 893, estando debidamente notificado, deberán de entenderse por admitidas las peticiones señaladas por la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la propia Ley de la Materia, situación que es totalmente congruente de acuerdo a los principios de legalidad de nuestra Constitución.

Desde un punto de vista totalmente idealista, el artículo 895 encuentra una redacción muy particular por lo que a continuación lo transcribo y posteriormente daré comentarios respecto al mismos.

**ARTICULO 895.**

LA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, PRUEBAS Y RESOLUCION SE CELEBRARA DE CONFORMIDAD CON LAS NORMAS SIGUIENTES:

I.- LA JUNTA PROCURARA AVENIR A LAS PARTES DE CONFORMIDAD CON LAS FRACCIONES I Y II DEL ARTICULO 876 DE ESTA LEY;

II.- DE NO SER POSIBLE LO ANTERIOR CADA UNA DE LAS PARTES EXPONDRA LO QUE JUZGE CONVENIENTE, FORMULARA SUS PETICIONES, OFRECERA Y RENDIRA LAS PRUEBAS QUE HAYAN SIDO ADMITIDAS.

III.- SI SE OFRECE EL RECUENTO DE LOS TRABAJADORES, SE OBSERVARAN LAS DISPOSICIONES CONTENIDAS EN EL ARTICULOS 931 DE ESTA LEY.

IV.- CONCLUIDA LAS RECEPCION DE LAS PRUEBAS LA JUNTA RECIBIRA LOS ALEGATOS Y DICTARA SU RESOLUCION.

El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo establece las reglas que llevarán a cabo las Juntas de Conciliación y Arbitraje para efectos, precisamente de desahogar la etapa Conciliatoria la cual se maneja de manera idéntica a los términos del procedimiento ordinario de la Ley Federal del Trabajo.

En primer lugar se señala que las partes deberán de comparecer personalmente a la Junta sin abogados, patronos, asesores o apoderados.

Unicamente hago mención a que el Maestro Francisco Ramírez Fonseca en su Ley Federal del Trabajo Comentada, realiza un comentario respecto a este artículo en el sentido de que es totalmente anticonstitucional el señalamiento u ordenamiento de la fracción I del artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo y en virtud de que en su punto de vista se desconoce totalmente la figura del mandato jurídico (2).

Considero que es adecuado el comentario del Maestro Ramírez Fonseca en el sentido de que resulta anticonstitucional considerar obligatorio que las partes directamente y de manera personal sin asesoramiento de Apoderados ni la presencia de Apoderados con un poder legal sea suficiente para comparecer a esta etapa conciliatoria, sin embargo también cabe hacerse mención que en últimas fecha ha cambiado el criterio establecido, en especial por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, ya que si bien es cierto que antes era requisito sine equanon, la comparecencia personal y física del representante legal en caso de persona moral o demandado en caso de persona física, ya es más factible la comparecencia de apoderados por lo que hace a las personas morales, sin embargo de las personas físicas sí se requiere necesariamente la presentación personal de la parte interesada a dicha Audiencia.

(2) Francisco Ramírez Fonseca, *LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA*, Editorial Pac., Novena Edición, 1992, Pág. 303.

También es necesario hacer la aclaración que por lo que hace a las personas morales prevalece aún el criterio de que en caso de que sea un apoderado el que comparezca a la Audiencia de Conciliación dentro del procedimiento ordinario o bien dentro del procedimiento especial, deberá de tener facultades expresas dentro del mandato en primer término para ejercer actos de administración dentro de los Juicios laborales o Juicio Laboral que corresponda, lo cual de alguna manera viene a subsanar la no comparecencia personal de la representación legal de dichas personas morales.

Dentro de la segunda fracción de este artículo 876 se señala que la Junta intervendrá para la celebración de las pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que lleguen a un arreglo conciliatorio lo cual es positivo, sin embargo hay ocasiones en que la autoridad pretende presionar quizá un poco más allá de lo que realmente correspondería a las Juntas, pero nunca considerandose esta actitud prepotente o bien inadecuada sino que siempre con la finalidad de llevar a las partes a la obtención de un arreglo conciliatorio para sus intereses.

Ahora bien la fracción III, señala que si las partes llegan a un arreglo ante la misma Junta se llevará a cabo el convenio por medio del cual se dará fin al conflicto mencionado.

Esto constituye la garantía tanto para las partes involucradas como para la Junta, de que el acuerdo que se haya llegado entre las mismas, surta efectos legales y en particular el efecto de la coercibilidad en virtud de que dicha manifestación de

voluntades tendientes a solucionar el conflicto, se llevó a cabo ante una Autoridad que si bien no tiene la capacidad de Autoridad Jurisdiccional si lo tiene para hacer exigibles dichas resoluciones que emite sobre los conflictos de su competencia.

La fracción IV de este artículo, establece que ambas partes de común acuerdo pueden solicitar a la Junta, se suspenda la audiencia con objeto de conciliar, y ésta por una sola vez la suspenderá, estableciendo para su reanudación cualquier día dentro de los ocho siguientes, quedando notificadas las partes en el mismo momento de la audiencia quedando establecidos en su acuerdo, los apercibimientos de Ley.

De acuerdo a la práctica, no existe uniformidad por los criterios a seguir en este sentido, ya que mientras algunas Juntas Especiales, mantienen una interpretación estricta en este sentido de diferir la audiencia por una sola vez, otras mostrando un criterio más flexible y adecuado a las necesidades reales de estos conflictos, van a conceder a las partes la oportunidad de diferir o posponer la audiencia en más ocasiones, debiendo tener especial cuidado de que no incurran las partes en un abuso de esta flexibilidad y muestra de buena voluntad.

También se debe señalar que en ningún caso se respeta exactamente el término de ocho días, aunque encontramos que a últimas fecha en particular, la Junta Federal se ha preocupado por mantener en procedimiento más apegado y sujeto a dicho término, lo cual es conveniente pero solo en el caso de que exista flexibilidad para poder posponer la audiencia nuevamente, en caso de ser necesario.

Solo hace falta señalar, que debido a la problemática compleja para poder solucionar conciliatoriamente estos conflictos, debe entenderse necesario ampliar en ocasiones, los periodos de negociación, pero en específico cuando se trata de deteminar un Caso Fortuito o Fuerza Mayor es muy difícil solucionar el problema conciliatoriamente, pues el origen de la suspensión de las labores va más allá de la voluntad humana, es decir no existe tanto un conflicto de interéses de dos grupos o dos personas, sino que para ambas partes lo más conveniente es encontrar soluciones conjuntas y así reestablecer las labores, normalmente pues a nadie conviene su suspensión.

La fracción V de este precepto legal dice que si las partes no encuentran arreglo en esta vía impulsarán el procedimiento a la etapa de demanda y de excepciones. Iniciandose con esto de forma y de fondo la controversia de interéses.

La última fracción establece como norma general para que en caso de que las partes a la etapa conciliatoria no concurren, se les tenga por inconformes con todo arreglo y al igual que en la fracción anterior se turnen los autos a la etapa de demanda y de excepciones.

Tomadas en consideración, las anteriores disposiciones establecidas por el artículo 876 de la Ley Laboral que corresponde al procedimiento ordinario, pero aplicable al procedimiento especial, que estudiamos, posteriormente se da la posibilidad para que cada una de las partes exponga lo que a su derecho convenga, formulando sus peticiones y ofreciendo las pruebas para su desahogo, las cuales deberan ser admitidas por la autoridad existiendo limitación conforme a la propia Ley sobre las que deben



ser admitidas, todo esto queda incluido en la fracción II del artículo 895 de la Ley de la Materia.

Ahora bien, concluida la recepción de las pruebas la Junta oirá los alegatos y dictará resoluciones. En este sentido el artículo 895 fracción IV no toma en consideración la posibilidad de que existan pruebas que requieran un desahogo especial, generalizando y señalando que una vez que sean recibidas las pruebas, las Juntas tendrán la posibilidad de emitir resolución.

Esto resulta totalmente negativo ya que al no preveer que puedan necesitar un tiempo para preparar, desahogar e inclusive perfeccionar algunas de estas pruebas, deja un hueco que en base a criterio y aplicación de normas de manera supletoria se va a tratar de subsanar pero finalmente no es conveniente pues deberían de contemplarse por la Ley términos especiales y sanciones para que las partes lleven a cabo rápidamente sus desahogos y perfeccionamientos.

Estamos a estas alturas entrando en la parte más difícil de este trabajo, ya que es precisamente aquí donde podría sugerir que se realizaran adiciones para que los procedimientos especiales del Capítulo XVIII de la Ley Federal del Trabajo en la parte que corresponde al procedimiento para determinar los Casos Fortuitos o de Fuerza Mayor.

Podría señalar que conforme a la fracción II del artículo 895 de la Ley Laboral, cuando se trate de la determinación de procedencia de la fracción I del artículo 427 de la misma Ley, y de ser necesario se realicen los dictámenes periciales necesarios.

Es decir, como norma general cuando en una fuente de trabajo se han suspendido los efectos de las relaciones laborales por algún acontecimiento o fenómeno que pueda ser considerado como alguno de los antes mencionados, implica que dicha fuente de trabajo ha sido afectada de una manera física y que presupone la imposibilidad de llevar a cabo total o parcialmente las actividades de la misma bajo normalidad.

En este caso, deberá la Junta requerir a la parte promovente para que aclare el porque de la suspensión y de igual forma ofrezca los medios de prueba necesarios para acreditar su procedencia.

Relacionado con lo anterior considero yo, que las pruebas idóneas para acreditar la procedencia en estos casos, debe de ser la determinación que haga un perito calificado, de cual es la causa que origina la suspensión de las labores en el centro de trabajo, también estableciendo desde un punto de vista técnico cual es la gravedad de los daños y señalar si es costeable o no la reparación del daño para poder fijar el periodo aproximado de tiempo que durará dicho estado de suspensión.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje apoyadas en este tipo de estudios técnicos y apoyada también en las adiciones que se proponen, tendría elementos más sólidos para poder ejercer una mayor presión a las partes y obligarlos principalmente al patrón generalmente, propietario de la fuente de trabajo, para que lo más pronto posible repare los daños causados por el acontecimiento de Fuerza Mayor o Caso Fortuito y reactive el Centro de Trabajo o en su caso haga MANIFIESTO FUNDADO de la imposibilidad de poner en

marcha las actividades normales y por lo tanto, decretar la TERMINACION DE LAS RELACIONES LABORALES.

Es decir, considero que la Ley Federal del Trabajo, bien podría ser adicionada señalando facultades expresas para que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tomen medidas de apremio serias, buscando en todo momento dar celeridad a este procedimiento para determinar la suspensión de las relaciones de trabajo.

Podría señalar por ejemplo, que como adición al texto del Artículo 893 vigente de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente:

EL PROCEDIMIENTO SE INICIARA CON LA PRESENTACION DEL ESCRITO DE DEMANDA EN EL CUAL EL ACTOR PODRA OFRECER SUS PRUEBAS ANTE LA JUNTA COMPETENTE, LA CUAL CON DIEZ DIAS DE ANTICIPACION, CITARA A UNA AUDIENCIA DE CONCILIACION, DEMANDA Y EXCEPCIONES, PRUEBAS Y RESOLUCION, Y EN LOS CASOS DEL ARTICULO 427 FRACCION I, A LA DEMANDA DEBERAN DE APORTARSE AL MOMENTO DE SU PRESENTACION ANTE LAS JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, PRUEBAS FENACIENTES DE LA IMPOSIBILIDAD FISICA PARA LLEVAR A CABO LAS LABORES EN LA FUENTE DE TRABAJO, O BIEN SEÑALAR CUALES SERAN PRESENTADOS A MAS TARDAR AL MOMENTO DEL DESAHOGO DE LA AUDIENCIA ANTES MENCIONADO, LA QUE DEBERA EFECTUARSE DENTRO DE LOS QUINCE DIAS HABILES SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE SE HAYA PRESENTADO LA DEMANDA O AL CONCLUIR LAS INVESTIGACIONES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 503 DE ESTA LEY.

Con lo anterior y complementado con el artículo 894 de la misma Ley, la Junta estaría señalando a la promovente la necesidad imperiosa de que proporcione medios de prueba que establezcan ante la Autoridad, la premisa de ser imposible llevar a cabo normalmente las labores en la fuente de trabajo y adelantar así tan solo el primer paso para los fines que se proponen.

También desde mi punto de vista podría adicionarse al artículo 895 de la Ley Laboral lo siguiente:

**FRACCION II.- DE NO SER POSIBLE LO ANTERIOR, CADA UNA DE LAS PARTES EXPONDRÁ LO QUE JUZGUE CONVENIENTE, FORMULARÁ SUS PETICIONES Y OFRECERÁ Y RENDIRÁ LAS PRUEBAS QUE HAYAN SIDO ADMITIDAS. ES OBLIGACION DE LAS PARTES ACOMPAÑAR EN EL OFRECIMIENTO DE LAS PRUEBAS LOS MEDIOS NECESARIOS PARA SU DESAHOGO Y EN CASO DE QUE REQUIERAN UN DICTAMEN PERICIAL TÉCNICO, O DE CUALQUIER OTRO TIPO DEBERÁN SEÑALAR DE QUE FORMA Y UN TÉRMINO APROXIMADO NECESARIO PARA PODER LLEVARLO A CABO.**

Adicionando lo anterior las Autoridades Laborales podrían estar mejor facultados para poder establecer el término medio, que deba de ser considerado para tener a la mano, todos los elementos necesarios para emitir su resolución, respecto a la procedencia o no de la solicitud planteada en el escrito inicial de demanda. Además también las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debieran tener la facultad otorgada por la Ley de señalar por su parte a un Perito en la materia que corresponda, puede ser en construcción civil, en operación, en maquinaria, o en cualquiera otra que afecte directamente las actividades de la fuente de trabajo, supervisando en primer término, que las partes cuando hayan ofrecido una prueba de esta naturaleza, estén realizando

permanentemente, las actividades encaminadas a la determinación del daño causado por el Caso Fortuito o la Fuerza Mayor, e inclusive en caso de que no se realicen de inmediato estos estudios o los datos que proporcionen los Peritos sean falsos, ocultando la situación real de la negociación, la Junta tenga la facultad con conocimiento de causa para aplicar medidas de apremio o en su caso sanciones para quien incurra en faltas por omisión, dolo o mala fe, con la finalidad de entorpecer la expedición pronta y expedita de Justicia en estos casos.

Considero que pudiera ser aplicable como medida de apremio para el patrón quien en la mayor parte de los casos será el obligado a llevar a cabo los estudios técnicos a que se ha hecho referencia, multas de carácter económico e inclusive en caso de insistir en esa actitud pudiera ser la Preclusión del Derecho Procesal de rendir los medios para acreditar su postura, apoyado en la determinación del Perito proporcionado por la Autoridad.

En caso de que fuera la parte obrera quien obstaculizara las labores para determinar la procedencia del estado de suspensión de las relaciones de trabajo por un caso fortuito o de fuerza mayor, tendría que ser necesariamente la sanción directa de tener por perdido su derecho para rendir finalmente su medio de prueba.

Por lo tanto, en el caso de que los trabajadores insistan en no hacer llegar los informes periciales, para poder concluir más rápidamente con el conflicto provocado por un hecho de fuerza mayor o caso fortuito y que mantiene suspendidos los efectos de la relación laboral, o bien señalar la imposibilidad definitiva de restablecerlas, de inmediato la Junta podría

teniendo la participación de un Perito Tercero e imparcial, declarar por perdido su derecho para aportar pruebas en su favor.

Pero también pudiera ser que ambas partes en conflicto aparente, pusieran obstáculos a la impartición de Justicia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje en esos casos deberá tener la facultad de ordenar que el Perito de su parte, tercero en discordia o imparcial, como se quiera llamar, sea el único que a la brevedad posible determine los daños, su gravedad, costo estimado para su reparación y tiempo necesario para hacerlo, o bien atendiendo a la gravedad de los daños o situación particular de la fuente de trabajo se señale la imposibilidad de rehabilitarla.

Dentro del Capítulo Tercero, Título Dieciseis de los artículos 992 al 1010 de la Ley Federal del Trabajo, establece cuales son las sanciones y las responsabilidades de las partes que intervienen en los Juicios Laborales, sin embargo en ningún momento se señalan ningún tipo de sanciones para los Casos Fortuitos o de Fuerza Mayor que conllevan las Suspensiones de Relaciones de Trabajo Colectivas, dentro del procedimiento especial contemplado por los artículos 892 al 899 de la misma, cuando las partes no dan un desahogo rápido y eficaz a sus pruebas, para determinar la procedencia o improcedencia de la solicitud a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de los casos en que las fuentes de trabajo han sido afectadas o en algún fenómeno o acontecimiento de esta naturaleza.

Quizá se podría agregar como Artículo 1011, de la Ley Federal del Trabajo las sanciones que pueden ser acreedores las partes que en los procedimientos especiales, para determinar la

procedencia en el estado de suspensión de las relaciones colectivas de trabajo por Casos Fortuitos o Fuerza Mayor, cuando con su actitud pasiva u omisa pretenda dar largas con el fin de que la Junta que conozca del conflicto no pueda determinarlo.

Por último es necesario también considerar que la Ley Federal del Trabajo debe de ser mucho mas precisa y señalar directamente cuando considere procedente el estado de suspensión promovido obligaciones para que las partes tomen las medidas necesarias y se avoquen en ellas para que a la brevedad se pongan en marcha actividades tendientes a rehabilitar el centro de trabajo.

Y en los casos en que considere que es improcedente el estado de suspensión de las relaciones colectivas con fundamento y motivación legal riguroso, se encargue de vigilar la reanudación de las labores de manera ordinaria y además imponga sanciones también de carácter económico a quien haya intentado burlar una impartición de justicia apegada a los fines de la Ley de la Materia.

En este sentido la Ley Federal del Trabajo autoriza a la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoce de lo relativo al Procedimiento de Suspensión de las Relaciones Colectivas de Trabajo, establecer el monto de la Indemnización a pagar, pero desde mi punto de vista el contenido del Artículo 430 de la Ley Federal del Trabajo no es claro, pero el contrario me produce dudas sobre en que caso deberá pagarse la Indemnización a que hace mención.

A continuación me permito transcribir, íntegro el contenido del precepto legal citado:

**ARTICULO 430.**

LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, AL SANCIONAR O AUTORIZAR LA SUSPENSION, FIJARA LA INDEMNIZACION QUE DEBA PAGARSE A LOS TRABAJADORES, TOMANDO EN CONSIDERACION, ENTRE OTRAS CIRCUNSTANCIAS, EL TIEMPO PROBABLE DE SUSPENSION DE LOS TRABAJOS Y LA POSIBILIDAD DE QUE ENCUENTREN NUEVA OCUPACION, SIN QUE PUEDA EXCEDER DEL IMPORTE DE UN MES DE SALARIO.

Tratando de entender el sentido de este precepto, la Ley faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que el patrón "indemnice" a sus trabajadores, por motivo de una suspensión, por ser imposible continuar con las labores en el centro de trabajo, pero solo en tanto se pueden reiniciar las actividades.

De ser correcta esta interpretación, no va a esperar la Junta a que la Suspensión, con todos sus efectos, sea formalmente declarada, sino que sin importar el motivo deberá pagar hasta un mes del salario de cada trabajador, en tanto regresa a laborar.

No considero esta determinación del todo justa, sin embargo, analizando la tendencia del legislador, para esta Ley es entendible pero no lo justificó. Creo que no se debe a obligar a un patrón a pagar una cantidad a sus trabajador es por concepto de indemnización, si no se ha podido declarar formalmente suspendidos



los efectos de la relación colectiva de trabajo, pues además de que el patrón está en estos casos debiendo afrontar los gastos para tratar de reestablecer la fuente de trabajo, con este precepto, se le obliga a cubrir una cantidad que va a ir hasta el equivalente a un mes del salario de cada trabajador.

Si la interpretación que hago, es correcta, entonces el legislador obliga a los patrones a cubrir un pago y en caso de que finalmente si la causa de suspensión, fue tan grave, que provoca la terminación de las labores, nuevamente se tendrá que indemnizar, esto desde mi punto de vista atenta contra los principios de nuestra constitución.

Ahora bien, por jurisprudencia establecida por la corte, si un patrón de facto, lleva a la fuente de trabajo a una suspensión colectiva de las relaciones de trabajo sin contar previamente con la autorización legal de las Juntas, se traduce dicha conducta en un Despido Injustificado por lo que se les deberá Indemnizar a los trabajadores en términos del Artículo 510 de la Ley Federal del Trabajo.

En caso de que la Junta competente declare procedente la Suspensión, los trabajadores pueden solicitar cada seis meses a la Junta que verifique que subsisten las causas que la originan. En caso de no subsistir la causa deberá la autoridad establecer un término no mayor a 30 días para reanudar los trabajos y para el caso de no cumplir con ello deberá el patrón de cubrir las Indemnizaciones del Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

En primer lugar creo que el término de seis meses es demasiado prolongado ya que la Autoridad de manera oficiosa,

debería de ordenar la supervisión de la situación en que se encuentra la empresa. Pienso que esa revisión deba de establecerse de oficio y cada mes, presionando así al patrón a que se evoque a resolver lo más pronto posible su situación.

Como antes ya lo he mencionado, en caso de encontrar que alguna de las partes obstaculiza el restablecimiento de las labores debería sancionarse como lo he señalado.

Y aunque la parte final del Artículo 431 de la Ley Laboral, dice que si el patrón una vez superada la causa de la Suspensión, no establece sus actividades en un plazo máximo de 30 días, después de que la Junta así lo ordene, los trabajadores podrán reclamar la indemnización en términos del Artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo de manera expresa, la Ley en esta parte no otorga la posibilidad de que el trabajador reclame el cumplimiento forzoso del Contrato y/o condiciones de la relación laboral, con la reinstalación obligatoria de los trabajadores y su consecuente pago de salarios caídos.

Por último me gustaría decir que la Ley, por lo general y no solo este rubro que nos ocupa, señala sanciones y medidas para el patrón que oponga resistencia o pretenda no llevar a cabo los trámites para reiniciar labores, pero nunca considero la posibilidad que sean los trabajadores los que pongan obstáculos a la Autoridad para resolver en estos casos, estando yo convencido de que se podrían señalar sanciones tales como la pérdida o preclusión de derechos procesales, en perjuicio del Sindicato o grupo representativo de la voluntad de los trabajadores.

Siendo una necesidad absoluta e indiscutible pensar de una manera más objetiva y equitativa para una mejor impartición de justicia.

## CONCLUSIONES

Una vez que surgió la inquietud en mí, por llegar a realizar el estudio que he elaborado, tenía muchas dudas sobre que tan factible sería, concretizar cambios importantes y de origen en la Ley Federal del Trabajo, ya que si bien es cierto, estoy conciente que los trabajos que se hacen para poder culminar una etapa como lo es la Licenciatura, generalmente no tienen una trascendencia, que mantuviera a los aspirantes a obtener el grado, realmente interesados en desarrollar investigaciones que agotaran las instancias y poder servir como ideas viables de llevar a cabo.

No obstante ello, las dudas con relación a nuestra Ley Laboral, de que en casos que por un Caso Fortuito o Fuerza Mayor, pueda servir como un mecanismo oportuno y adecuado, para poder mantener vigente tanto el principio de Seguridad así como de Certeza Jurídica, consagradas como garantías individuales, para aquellas partes, que ven afectados sus intereses en situaciones como de las que nos importaron en este trabajo, fueron las principales motivos por los que decidí, adentrarme en este tema, claro que llevando a cabo un estudio de antecedentes históricos y también analizando conceptos y principios que son considerados generales para el derecho.

Al igual que otras especialidades del Derecho, el Derecho del Trabajo, ha sufrido un rezago, respecto a la acelerada evolución que ha tenido la sociedad, y que como sabemos bien no puede ocurrir de esa manera, ya que nuestra queridísima profesión, necesita estar plena en la vanguardia de todos esos cambios sociales.

Es por ello que para todos nosotros que de algún modo, vivimos tan próximos al Derecho, es una obligación moral propiciar el cambio, exigiendo continuamente la adecuación de nuestras normas jurídicas, manifestando publicamente, las necesidades de adecuar el marco legal.

Precisamente uno de los aspectos de la Ley Federal del Trabajo que no se han modernizado y optimizado es precisamente el rubro que se refiere al Procedimiento Especial encaminado a establecer una Suspensión Temporal de las Relaciones Colectivas de Trabajo, causada por hechos derivados de la naturaleza o del hombre, pero que parcial o totalmente impiden llevar las actividades normales de un Centro de Trabajo.

Creo que ya se convierte en una necesidad absoluta, de acuerdo a los acontecimientos de últimos días, en los que nuestro País ha plasmado, ya su voluntad de entrar en el mundo del desarrollo industrial y comercial, tratando de salir de nuestro "STATUS" de

País subdesarrollado, para dar el paso que nos lleve a competir con los países industrializados, y alcanzar un mejor desarrollo macroeconómico y a su vez, nos dé la posibilidad de vivir en lo individual en un nivel económico superior, pues no se había alcanzado a nivel general anteriormente.

Se ha rumorado mucho, de unos meses a la fecha, sobre la necesidad y posibilidad de hacer una modificación y actualización estructural de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo hasta este momento no se ha concretado, pero yo creo que solo es cuestión de tiempo, para que se haga esa modernización.

Yo espero que dentro de los aspectos que sufran cambios substanciales de nuestra Ley Laboral, se considere precisamente mi tema principal de este trabajo, como parte importante de esos cambios.

Solo hay algo que en lo personal me preocupa sobre esas modificaciones legales, y es que se lleven a cabo esas modificaciones, por medio de un estricto procedimiento legislativo, que se tome en cuenta a los sectores de industria, comercio, agrupaciones sindicales y trabajadores en general, para escuchar sus necesidades propias, como grupo y además que se dirijan todos esos cambios a la modernidad, sin descuidar el carácter Social de nuestra Ley.

Cumplido con esos aspectos que he señalado anteriormente, creo que es ya indispensable llevar esos cambios al plano práctico.

Mi trabajo pretende únicamente aportar ideas que plasmen las necesidades que en mi sentir deben gestionarse con relación a los Casos Fortuitos o de Fuerza Mayor, que producen como causa inmediata la Suspensión de actividades en un centro laboral.

Estructuralmente la Ley Federal del Trabajo en este tópico, debe optimizar sus facultades que dirige a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para poder hacerse llegar de elementos estas Autoridades, que Constitucionalmente le permitan emitir resoluciones que en estos casos, sean congruentes y equitativas para las partes que tienen intereses comunes.

A pesar que defiendo las características de ser el Derecho del Trabajo eminentemente social, creo que debe considerar que si no se proporcionan garantías de respeto y apoyo nacional a los generadores de trabajo, por medio de disposiciones que les permitan crear, cuidar y fomentar fuentes donde se dé trabajo, difícilmente ante los inminentes cambios económicos principalmente, derivados de la firma del tratado de libre comercio, las personas que han decidido invertir en México, o sea, en nuestro País, podrán superar tan difícil esto.

Me pregunto que pasará cuando se presenten casos como el terremoto que destruyó viviendas y factorías en el mes de Septiembre de 1985, o un huracán como "Gilberto", que arrasó con varias decenas de estructuras turísticas, generadoras de empleos, para beneficio de miles de personas, en nuestras costas del País y que por falta de una adecuada legislación para resolver situaciones tan particulares, provoque el Rompimiento irreversible de su relación colectiva laboral, porque el lento y débil procedimiento legal para determinar, regular y coaccionar a las partes involucradas, no cumpla con su finalidad.

Para esto se deben establecer, como lo señalé en el desarrollo del tema, disposiciones para que sea el patrón o el grupo de trabajadores, cuando solicite a la Junta, la declaración de Suspensión Colectiva de las relaciones de trabajo, por alguno de los casos, aporte de inmediato pruebas idóneas de su dicho.

Que la otra parte, cuando la Junta considere correcto dar trámite a esa solicitud, haciendo un análisis cuidadoso de lo aportado, le dé la oportunidad de contestar y aportar las pruebas que crea pertinentes. Para que cuando el caso lo permita resuelva de plano ante tal emergencia. Pero de no ser posible, señale períodos o términos legales más breves, para hacerse llegar de medios, que le permitan dirimir expedito.



Que también pueda coaccionar legalmente, las Juntas las partes, para que cuando alguno de ellos practique tácticas dilatorias, pueda apereibir o sancionar con la pérdida de derechos procesales o inclusive imponer multas que por su monto, haga o imponga el respeto irrastricto a Ley y su ejecutor.

También es necesario que nuestro Sistema Jurídico se haga llegar de los máximos adelantos de la Ciencia o de las Técnicas, para que pueda realizar evaluaciones más precisas y más rápidas, sobre los daños causados por alguno de los posibles acontecimientos contemplados, dentro de nuestro tema, sin descontar claro de hacer participar a Peritos Calificados que puedan fungir como terceros ajenos e imparciales, desde un principio y determinen los daños y sus alcances en costo, tiempo y riabilidad.

Pensando también que en algunos casos no sea posible reparar el daño causado, por ser incosteable o imposible, entonces pueda la Junta que conozca, esclarecer y señalando la necesidad de declarar la terminación definitiva de labores, en la fuente de trabajo, de vigencia a la Certeza y Seguridad Jurídica, realzada a la categoría de Garantía Constitucional.

Pero todos los cambios de la Ley se han planteado de una manera sencilla a lo largo de esta breve exposición, no podrán llevarse al plano de los hechos, en tanto no exista una concientización de

todos nosotros, quienes formamos parte del sistema, de trabajo y de vida, pues a veces nos corresponde ser patrones y otras trabajadores dentro de las relaciones laborales, por eso es obligación nuestra comprender mucho mejor la necesidad de tener un cambio positivo a la modalidad.

La Productividad es el símbolo más claro y concreto de esos cambios, no se puede seguir pensando que los esfuerzos de los grupos o asociaciones que representan al trabajador, pretendan trabajar menos y ganar a toda costa más sin importar el sangrar la fuente de trabajo, lo que provocará se reduzca la vida productiva de esta.

Teniendo en cuenta también el patrón que no pueda seguir pensando que tendrá buena mano de obra o calificado, pagando salarios ínfimos y sin otorgar prestaciones que remunere y den mejores condiciones de vida.

Pero nuestra Ley Federal del Trabajo puede ser un mecanismo eficaz para evitar lo anterior, con las anotaciones hechas en este trabajo, propongo modernizar nuestro sistema de impartición de justicia y evitar retardos en la Resolución de Juicios y que esas disertaciones sean objetivas respetuosas del marco de legilidad, pero también enérgicas y absolutas.