

329
201

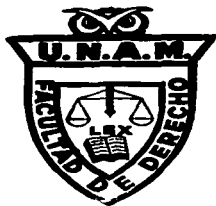


**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**EL CONFLICTO DE ORDEN ECONOMICO EN
EL DERECHO LABORAL MEXICANO**

T E S I S
Que para obtener el titulo de
LICENCIADO EN DERECHO
p r e s e n t a
ARTURO JAVIER HERNANDEZ NAJERA



México, D. F.

1997

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

El presente trabajo se lo dedico en primer lugar a Dios y a mis padres, a quienes bendigo y agradezco la oportunidad que siempre me brindaron para obtener de la vida la mejor educación, tanto en los buenos como en los momentos más difíciles; su apoyo pero sobre todo... su cariño incondicional. El esfuerzo de su hijo es su orgullo y su educación su triunfo.

Gracias por todo lo que me han dado.

A mis amigos sinceros, quienes a lo largo de mi vida han hecho de la misma una interminable aventura llena de sorpresas, ilusiones y emociones, pero sobre todo la han llenado de amistad, camaradería y fraternidad. A la memoria de los amigos que se nos han adelantado en busca de la sabiduría y educación divina, pero sobre todo en busca de la amistad más pura: la de Dios nuestro Señor.

EL CONFLICTO DE ORDEN ECONOMICO EN EL DERECHO
LABORAL MEXICANO.

I N D I C E

INTRODUCCION.....	I
CAPITULO PRIMERO. EL CONFLICTO DE TRABAJO. CONCEPTOS.	
1. Definición de conflicto de trabajo.....	1
a) Etimología de conflicto.....	1
b) El conflicto de trabajo en la doctrina.....	2
c) El conflicto de trabajo en la Ley Federal del Trabajo...	3
2. Clasificación de los conflictos de trabajo.....	7
3. Causas de los conflictos de trabajo.....	17
4. La huelga como conflicto de trabajo.....	19
a) Definición de huelga.....	20
b) Objetivos y procedencia de la huelga.....	22
c) Calificación de las huelgas.....	26
d) Las etapas de la huelga y el conflicto de naturaleza económica.....	28

CAPITULO SEGUNDO. ANTECEDENTES DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

1. Un vistazo al conflicto de trabajo en Europa.....	37
a) Grecia.....	37
b) Roma.....	38
c) Edad Media.....	39
d) La Revolución Industrial.....	39
2. El conflicto de trabajo en México.....	42
a) Época Azteca.....	42
b) La Colonia.....	43
c) México Independiente.....	44
d) Época Contemporánea.....	45
e) Génesis Constitucional.....	49

CAPITULO TERCERO. EL PROCEDIMIENTO DE ORDEN ECONOMICO.

1. El procedimiento individual de orden económico.....	56
a) Conflictos individuales de orden económico.....	57
b) El artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo.....	60
2. El procedimiento colectivo de orden económico.....	64
a) Conflicto colectivo de orden económico.....	64
b) El procedimiento de orden económico en la Ley Federal del Trabajo.....	68
c) Los artículos 902 y 448 de la Ley Federal del Trabajo...	90
d) Tramitación del procedimiento colectivo de orden económico.....	95

**CAPITULO CUARTO. EL PROCEDIMIENTO DE ORDEN ECONOMICO COMO VIA
PROCESAL ALTERNATIVA PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS DE NATURALEZA
ECONOMICA.**

**a) Propuesta de reformas y adiciones al Capitulo XIX
de la Ley Federal del Trabajo..... 109**

CONCLUSIONES 121

BIBLIOGRAFIA 127

INTRODUCCION

El presente trabajo se encuentra dividido en cuatro capítulos.

El capítulo primero nos muestra el aspecto técnico de nuestro trabajo. En este incluimos conceptos de diversos autores acerca de lo que es un conflicto de trabajo, las causas que originan el conflicto de trabajo, como clasifica la doctrina a los conflictos laborales y la clasificación que nos parece más acertada; de igual forma incluimos en este capítulo algunos aspectos de la huelga, ya que esta figura se encuentra íntimamente ligada a la de conflicto de trabajo y a la del procedimiento económico, tales como el concepto de huelga, las etapas por las que pasa la huelga, lo anterior en función de la posibilidad de poder tramitar conjuntamente con el procedimiento de orden económico el procedimiento de huelga, incluyendo sus respectivas y necesarias modalidades; el objeto de las huelgas y su procedencia así como la calificación de las huelgas. Mencionaremos que dentro del punto relativo a las etapas de la huelga se hará énfasis más que en otra a la etapa de prehuelga, debido a la naturaleza del trabajo presentado.

El capítulo segundo nos muestra el enfoque histórico del derecho del trabajo, de los conflictos a través de las diversas épocas de la evolución del hombre, llamando la atención el que

algunos autores intenten equiparar o por lo menos señalar que ciertas relaciones que se dieron en la antigüedad (esclavitud, servidumbre, incluso las "relaciones" que se dieron en la prehistoria) como esbozos de una incipiente relación de trabajo . igualmente se habla en este primer capítulo de la evolución de las relaciones de trabajo en México, desde la Colonia hasta la época actual, las distintas legislaciones que en materia laboral han surgido en nuestro país para tutelar a la clase trabajadora fundamentalmente y por supuesto una breve semblanza de lo que fué el génesis del artículo 123 constitucional aprobado por el Congreso Constituyente de Querétaro del año de 1917 y que constituye uno de los primeros logros que en materia laboral se dieron a nivel mundial inclusive.

Dentro del capítulo tercero se incluye lo relativo al procedimiento de orden económico (colectivo e individual) la forma de tramitar el procedimiento señalado en la ley (el colectivo), el articulado de la Ley Federal del Trabajo que habla de este procedimiento, inoperante en la práctica jurídica, y especialmente lo relativo al artículo 902 del código laboral, que es realmente la causa jurídica de que el procedimiento de naturaleza económica no pueda ser aplicado en la realidad dentro del marco laboral mexicano.

En el capítulo cuarto enfocamos la parte medular de nuestra tesis ya que comprende una recopilación sintética de lo que a lo largo del trabajo se ha mencionado sobre el tema estudiado, incluyendo aportaciones al mismo dentro de un matiz un poco más

técnico y depurado así como algunas propuestas de modificación a la legislación vigente de la materia objeto de nuestro trabajo.

El objeto fundamental del presente trabajo consiste en hacer patente la importancia de modificar y reformar el articulado de nuestra Ley Federal del Trabajo que se encarga de regular el procedimiento de naturaleza económica, ya que de la forma en que se encuentra contemplado actualmente, y específicamente por lo dispuesto en el artículo 902 del código laboral, dicha vía procesal se vuelve inoperante en la práctica. La finalidad de realizar reformas al Capítulo XIX de la Ley, independientemente de hacer que este procedimiento de orden económico opere verdaderamente en la práctica ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ofrecería tanto a los trabajadores como a los patrones, tanto en el ámbito individual como en el colectivo, una vía procesal alternativa y de consecuencias no tan drásticas como las que ocasionaría una huelga, para tramitar y dar solución a los conflictos de naturaleza económica que se susciten entre ellos.

CAPITULO PRIMERO.

EL CONFLICTO DE TRABAJO. CONCEPTOS

CAPITULO PRIMERO.
EL CONFLICTO DE TRABAJO. CONCEPTOS.

1. Definición de los conflictos de trabajo.

a) Etimología de conflicto.

La palabra conflicto denota en su sentido más amplio un choque de intereses. una situación antagónica entre dos o más partes que persiguen fines distintos y que ha generado una situación conflictiva entre las mismas.

La voz conflicto en sus raíces etimológicas hace referencia a este antagonismo que inherentemente implica una lucha, una pugna, un roce. En el Derecho no es distinta la acepción de este vocablo, " La voz conflicto se utiliza en Derecho para designar posiciones antagónicas. De conformidad con su origen etimológico, deriva esta de la voz del latín conflictus que, a su vez, tiene su origen en conflagere, que implica combatir, luchar, pelear. Este vocablo tiene similitud con colisión, cuyo origen etimológico es colisio, derivado de collidere, que significa chocar, rozar." (1)

El término conflictus equivale a lucha o pelea, al momento de mayor incertidumbre en el combate, al evento de angustioso planteamiento.

(1) Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamericana, Tomo II Voldmen 2. 3a edición. Ed. Heliasta S de R.L. Buenos Aires. 1989. p. 24

Para el Derecho del Trabajo la palabra conflicto se aplica a los roces y pugnas existentes entre el capital y el trabajador, donde se puede apreciar de manera evidente el antagonismo entre estas partes, como elemento necesario para hablar de la existencia de un verdadero conflicto, el cual genera una lucha por hacer predominar los intereses de uno sobre los del otro.

b) El conflicto de trabajo en la doctrina.

Hablar de conflicto de trabajo es hablar de la existencia de una dificultad, de cualquier clase, entre los trabajadores y el patrón, siempre que se derive de una relación de trabajo.

Krotoschin define al conflicto de trabajo " Por conflictos de trabajo en sentido amplio, se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral, o sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo) o entre grupos de trabajadores y patrones (convención colectiva de trabajo); pero también cuando la relación pertinente al derecho laboral existe entre un empleador o un trabajador y el Estado (2). Se requiere entonces de la existencia de una relación laboral como condición a priori para que pueda darse un conflicto de intereses entre las partes trabajadora y patronal.

(2) Krotoschin, Ernesto. Instituciones del Derecho del Trabajo. Tomo II. 2a.edición. Ed. De Palma. Buenos Aires, 1968. p.35.

Cabanellas por su parte define al conflicto laboral como " todo aquel precedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrón al trabajador; esto es, derivados de la actividad laboral." (3). Lo que interesa para la calificación es que se produzca una situación de pugna o choque entre las partes que son sujetos del Derecho del Trabajo o al menos una de ellas.

Para los juristas mexicanos, como el Dr. Cavazos Flores, el conflicto de trabajo es " todo aquel precedente de la prestación de servicios retribuidos, esto es, derivados de la actividad laboral. Por esa causa los conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darles origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivación, bien por el número de sujetos participantes en los mismos".(4)

El maestro Néstor de Buen en una forma más sencilla señala que por conflicto de trabajo se " Expresa, simple y sencillamente, una oposición de intereses." (5)

Eugenio Pérez Botija ha definido a los conflictos laborales como " las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo." (6)

(3) Cabanellas, Guillermo. *Ob. cit.* p.28

(4) Cavazos Flores, Baltazar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. 7a.edición. Ed. Trillas. México,1992. p.349.

(5) De Buen Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. 2a.edición. Ed. Porrúa. México, 1988. p.p. 75-76

(6) Pérez Botija, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. 6a.edición. Ed.Tecnos S.A. Madrid,1960. p.295

En el concepto del Dr. Borrell Navarro, el conflicto de trabajo es " la fricción ó colisión que se produce en las relaciones laborales personales y subordinadas, de carácter individual o colectivo, entre patronos y trabajadores, las que generalmente trascienden a los órganos jurisdiccionales establecidos para su resolución." (7)

Finalmente para Miguel Bermudez Cisneros el conflicto de trabajo es " toda situación jurídica laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo." (8)

Podemos observar de las definiciones de los distintos autores citados, que el conflicto de trabajo se presenta entre las partes integrantes de una relación laboral como primer característica, independientemente del número de individuos que intervengan en él ó del interés profesional de las partes. Como segunda característica está la existencia de una relación laboral real entre las partes; y como tercer característica tenemos la controversia que surge entre las partes y que al no encontrar la solución de conveniencia para las partes en controversia degenera en conflicto, el cual puede trascender incluso hasta los órganos jurisdiccionales para que estos decidan la solución al conflicto.

(7) Borrell Navarro, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. 3a. edición. Ed. Sista S.A. de C.V. México, 1992. p.472

(8) Bermudez Cisneros, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. 2a. edición. Ed. Trillas. México, 1989. p.41

Algunos autores han discutido acerca de la similitud que existe entre los vocablos conflicto y controversia, sin embargo nos adherimos al criterio que señala que en tanto no exista una posición antagónica, un enfrentamiento, no puede hablarse de conflicto. En la controversia la parte o partes conflictivas están dispuestas a argumentar, a oponer en un plano de razonamiento sus puntos debatidos a las que oponga el adversario. Los conflictos serían los medios de acción directa al no lograrse terminar con la controversia a tiempo. (9) En la controversia existe pues, un punto de coincidencia, que consiste en la fase de discusión en la que entran las partes.

c) El conflicto de trabajo en la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo dentro de los diversos preceptos que la conforman, y al ser un ordenamiento legal que tutela y protege a las diversas partes, instituciones, organismos dentro del ámbito laboral, lleva inherente la posibilidad de que entre estos se susciten conflictos de naturaleza diversa, según las partes que en ellos intervengan, creando diversos procedimientos (ordinario, especiales, de ejecución) para tramitarlos y estar en aptitud de dar una solución apagada a derecho a los conflictos que se presenten.

El artículo 604 de la ley laboral hace referencia a los conflictos laborales en los términos siguientes:

Art. 604. Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se

(9) Cavazos Flores, Baltazar. Ob. cit. p.p. 350-351

suciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo en lo dispuesto en el artículo 600 fracción IV.

De dicho precepto podemos inferir tres tipos de conflictos de trabajo previstos en nuestro ordenamiento laboral:

- A. Conflictos obrero-patronales
- B. Conflictos inter-obreros
- C. Conflictos inter-patronales

En la exposición de motivos de la Ley de 1970 se hace referencia a la siguiente clasificación:

A. Conflictos individuales. Que atienden al interés individual de los trabajadores, independientemente del número que de los mismos intervengan en la controversia.

B. Conflictos Colectivos. Conciernen a la colectividad de los trabajadores atendiendo un carácter eminentemente profesional, lo que incluye al sindicato representando el interés profesional de la misma.

C. Conflictos Jurídicos. En estos se plantea la aplicación de normas preexistentes a casos concretos.

D. Conflictos de naturaleza económica. Lo que se busca con este tipo de conflictos es crear, transformar o extinguir condiciones de trabajo que rigen en determinada relación laboral, sin que se puedan reducir en ningún caso los derechos mínimos legales.

Clasificación que es más acorde al criterio imperante en la doctrina y que clasifica a los conflictos en cuanto a los intereses involucrados en Individuales y colectivos; y en cuanto a la normatividad que los rige en Jurídicos y de naturaleza económica o de intereses como algunos autores también los denominan.

La Ley Federal del Trabajo vigente entonces sólo contempla dentro de su normatividad una clasificación para los conflictos de trabajo en cuanto a las partes que en ellas intervienen siendo más técnica su antecesora de 1970 en cuanto a diferenciar incluso la vía procesal adecuada para dar trámite y solución a los conflictos de trabajo que sean planteados a las Juntas de Conciliación y Arbitraje y no limitarse a señalar quienes pueden ser partes y dar origen a los conflictos de trabajo.

2. Clasificación de los conflictos de trabajo.

El conflicto de trabajo ha sido objeto de bastantes clasificaciones por la doctrina: por los sujetos que intervienen en estos; por los intereses en pugna, etc. Citamos las clasificaciones de algunos autores, las cuales nos parece, coinciden en esencia.

Clasificación del conflicto de trabajo según Néstor de Buen.

Néstor de Buen (10) propone la siguiente clasificación:

- a) OBRERO-PATRONALES; los que a su vez pueden ser:
 - a.1. Individuales de carácter jurídico
 - a.2. Individuales de carácter económico

- a.3. Colectivos de carácter jurídico
- a.4. Colectivos de carácter económico

- b) INTER-OBTEROS
- c) INTERSINDICALES
- d) INTERPATRONALES
- e) ENTRE SINDICATOS Y EL ESTADO

Clasificación según Rafael Tena y Hugo Italo Morales. (11)

- A) Según los intereses en pugna:
 - a. Conflictos individuales
 - b. Conflictos colectivos
 - c. Conflictos jurídicos (que pueden ser individuales o colectivos)
 - d. Conflictos de orden económico (individuales o colectivos)
- B) Por los sujetos que intervienen:
 - a. Entre patrones y trabajadores
 - b. Entre patrones
 - c. Entre trabajadores
 - d. Entre sindicatos
 - e. Entre sindicatos y terceras personas

(11) Tena Suck, Rafael. Morales Saldaña, Hugo Italo. Derecho
Procesal del Trabajo. 3a. edición. Ed. Trillas. México. 1987. (p.30)

C) Legal:

- a. Por violación de un derecho
- b. Por violación de una norma
- c. Por inexistencia de condiciones de trabajo justas
- d. Por desequilibrio entre los factores de la producción
- e. Por incumplimiento de lo pactado
- f. Por insonetimiento al arbitraje

El autor alemán Otto Kahn Freund en forma por demás breve menciona que los conflictos de trabajo pueden ser políticos y gozar de protección legal; y pueden ser conflictos de trabajo declarados con ocasión o en apoyo de otro conflicto de trabajo. (12)

Clasificación según Mario de la Cueva.

Para Mario de la Cueva los conflictos laborales pueden ser clasificados:

- a) Entre trabajadores y patronos
- b) Intersindicales
- c) Entre un sindicato obrero y sus agremiados
- d) Entre trabajadores
- e) Entre patronos

Los conflictos entre trabajadores y patronos a su vez los divide en:

(12) Kahn Freund, Otto. Trabajo y Derecho. 3a. edición inglesa a cargo de Paul Davies y Mark Freedland. Tr. de Jesús Galiana Moreno. S. Ed. Madrid, 1987. p. 415

- A. Individuales y colectivos
- B. Jurídicos y económicos

Los cuales como pueden a su vez subdividirse, el autor citado propone la siguiente clasificación en definitiva:

- a) INDIVIDUALES DE NATURALEZA JURIDICA
- b) COLECTIVOS DE NATURALEZA JURIDICA
- c) COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA

Podemos observar que Mario de la Cueva no considera en esta última clasificación que los conflictos individuales puedan tener el carácter de económicos, punto en el que estamos en desacuerdo con el maestro de la Cueva y sobre el cual hablaremos en su momento.

Tanto el Dr. Baltazar Cavazos Flores como el Dr. Miguel Borrel proponen la siguiente clasificación, a la cual por su sencillez enfocaremos nuestra atención:

A. ATENDIENDO A LOS INTERESES EN PUGNA:

- a) Individuales
- b) Colectivos
- c) Jurídicos (que pueden ser individuales o colectivos)
- d) Económicos (que pueden ser individuales o colectivos)

B. ATENDIENDO A LOS SUJETOS QUE EN ELLOS INTERVIENEN:

- a) Entre patrones y trabajadores
- b) Entre patrones
- c) Entre trabajadores
- d) Entre sindicatos
- e) Entre sindicatos y sus propios miembros
- f) Entre sindicatos y terceras personas

A. Atendiendo a los intereses en pugna.

a) Individuales. Son los que afectan intereses de carácter particular. independientemente del número de trabajadores que participen en ellos.

b) Colectivos. Son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, con independencia del número de trabajadores que participen en estos conflictos.

c) Jurídicos. Son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de leyes ó contratos, pudiendo ser tanto individuales como colectivos.

d) De orden económico. Son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo, pudiendo ser igualmente individuales o colectivos.

B. Atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen.

a) Entre patrones y trabajadores. Como lo podría ser un despido. (arts. 47.208.244,264,291.303,341 y 353 L.F.T.)

b) Entre patrones. por ejemplo una sustitución patronal. (art. 41 de la L.F.T.)

c) Entre trabajadores. ilustran a este tipo de conflictos los derechos de ascenso, preferencia y escalafón. (art. 154 y siguientes de la L.F.T.)

d) Entre sindicatos. como lo podrian ser los conflictos sobre la titularidad de un contrato colectivo. (arts. 389 y 418 de la L.F.T.)

e) Entre sindicatos y sus miembros. la aplicación de la cláusula de exclusión (art. 395 primer párrafo de la L.F.T.)

f) Entre sindicatos y terceras personas. lo sería la aplicación de la cláusula de admisión. (art. 395 primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo)

La ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 604 establece una clasificación de los conflictos de trabajo al disponer que la Junta de Conciliación y Arbitraje conocerá de los conflictos que surjan con motivo del trabajo entre los trabajadores y patrones. sólo entre aquellos ó sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo y de hechos íntimamente relacionados con ellos.

Se advierte entonces que la Ley laboral sólo admite la existencia de tres clases de conflictos de trabajo:

- a) entre patrones y trabajadores
- b) entre trabajadores
- c) entre patrones

Por su parte y de una forma más completa, la Ley Federal del Trabajo de 1970 dentro de su exposición de motivos señala la siguiente clasificación para los conflictos de trabajo:

a) Individuales. que son los que atañen al interés individualizado de los trabajadores, cualquiera que sea el número de ellos.

b) Colectivos. los que conciernen a la colectividad de los trabajadores. entendiéndose por colectividad no al número de ellos sino a que esté implicada la comunidad obrera, representada por el sindicato como titular del interés profesional de la misma.

c) Colectivos jurídicos. que se refieren a la interpretación o aplicación de normas preexistentes.

d) Colectivos de naturaleza económica. que tienden a la modificación o creación de las normas que deberán regir en el futuro las relaciones entre los trabajadores y los patrones.

Entonces la Ley Federal del Trabajo vigente hace referencia a una clasificación de los conflictos de trabajo atendiendo a los sujetos (partes) que en ellos intervienen; mientras que la Ley laboral de 1970 en su exposición de motivos dentro de su apartado 51 clasifica a los conflictos de trabajo atendiendo dos criterios:

1. Según los intereses involucrados (individuales y colectivos)
2. Según la normatividad que los rige (colectivos jurídicos y colectivos de naturaleza económica)

La Organización Internacional del Trabajo señaló en dos publicaciones que si bien las legislaciones distinguen con cierta claridad los conflictos de trabajo en individuales y colectivos, no

han sabido separar de estos últimos los aspectos jurídico y económico con acierto. Proporcionando las siguientes definiciones para distinguir entre un conflicto jurídico y un conflicto de orden económico o de intereses como los denomina esta organización.

" El conflicto de orden económico (de intereses) no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido y fundado en la ley o en el contrato; es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo. Estos conflictos son de la competencia del conciliador o del arbitrador."

" El conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo. La decisión corresponderá normalmente a un juez común o al del trabajo."

Lo anterior lo encontramos citado en la obra de Mario de la Cueva (13)

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se justifica la creación de dos procedimientos distintos para la tramitación y solución de los conflictos jurídicos y económicos al señalar que pueden existir conflictos en que no se tenga que someter a alguna de las partes al mandamiento de una norma del trabajo o a que acate una regla contractual, sino que se proporcionen nuevas condiciones de trabajo, alterando las ya existentes establecidas en contratos anteriores. Esto es lo que atañe al conflicto de orden económico, que no pueden resolverse por la

(13) De la Cueva, Mario: El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomo II. 7a. edición. Ed. Porrúa, México, 1993. p.p. 519-520

aplicación de una norma de derecho, el tribunal tiene que resolver teniendo en cuenta consideraciones de carácter social y económico. El Estado interviene para distribuir como autoridad, lo que a cada una de las partes debe corresponder, lo que antes quedaba al arbitrio de las partes y a la influencia de las leyes económicas.

Debido a la importancia de conocer a fondo la clasificación de los conflictos de trabajo atendiendo a los sujetos que en ellos intervienen, consideramos conveniente señalar sus características, por lo que para tal efecto seguimos lo dispuesto por Néstor de Buen

De Buen clasifica a los conflictos de trabajo atendiendo al criterio señalado en: (14)

a) Obrero-patronales. Estos consisten en diferencias que surgen con motivo de una relación laboral. Estos pueden ser de naturaleza jurídica, cuando el conflicto versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral (constitucional, legal ó producto de una convención). Su tramitación se lleva a través del procedimiento ordinario, que es dentro de la legislación laboral al de mayor alcance, regulado por los artículos 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo. Pudiendo ser de carácter individual o colectivo.

Pueden ser de naturaleza económica cuando lo que está en juego es la nueva fijación de condiciones de trabajo. Dichas condiciones pueden ser solicitadas en beneficio de los trabajadores o

(14) De Buen, Néstor. Ob.cit. p.p. 81-88

de los patronos. Igualmente pueden tener carácter individual, aunque carezcan de regulación en la legislación laboral actual, y colectivo. Los conflictos de orden económico colectivos se encuentran comprendidos en los artículos 900 a 919 de la L.F.T.

b) Inter-obreros. Este tipo de conflictos derivan de cuestiones de preferencia, por lo que son invariablemente de naturaleza individual. No tienen carácter económico en el sentido de que sean un instrumento para crear nuevas condiciones laborales, pero definitivamente encuentran una motivación económica.

c) Inter-sindicales. Se reducen a dos hipótesis: la reclamación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o de la administración de un contrato ley; o la demanda que un sindicato puede intentar para que se declare a otro sindicato la cancelación de su registro por dejar de tener los requisitos legales. Se trata entonces de conflictos jurídicos colectivos. Su tramitación se lleva por el procedimiento especial previsto en los artículos 892 a 899 de la L.F.T., en tanto que la cancelación del registro se tramitaría a través del procedimiento ordinario.

d) Entre obreros y sindicatos. Básicamente se reducen a las aplicaciones que de las cláusulas de exclusión de ingreso y por separación contenidas en los estatutos de los sindicatos se haga a sus miembros. Se trata de conflictos jurídicos cuya tramitación se sigue por el procedimiento ordinario.

e) Entre patronos. Esta clase de conflictos son de realización un tanto hipotética, incluso por lo que se refiere a la

sustitución patronal. Mario de la Cueva al respecto señalaba " El art.604 se redactó un poco por inercia, sin analizar suficientemente su contenido. pero de pronto surgió nuevamente una pregunta que paralizó la sesión. pues se refería a si podían existir los conflictos de trabajo sólo entre patronos. Todos los miembros de la Comisión se pusieron a hablar al mismo tiempo; alguno negaba la posibilidad. en tanto otro u otros presentaron ejemplos hipotéticos y alguien balbuceó que la norma no causaba daño. que nadie la había criticado en el pasado. lo cual. por otra parte. serviría para una eventual laguna. El hecho es que quedó en la ley nueva..." (15)

Sin embargo pueden presentarse este tipo de conflictos en los casos de suspensión o expulsión de miembros de un sindicato patronal. o por los intereses que se crean para adquirir el control de una mesa directiva. Estos conflictos deberán de tramitarse en la vía ordinaria. pues siempre tendrán una naturaleza jurídica.

3.Causas de los conflictos de trabajo.

Los conflictos de trabajo son sin duda alguna manifestaciones de antagonismos clasistas, del sometimiento del más débil por el más fuerte y poderoso, de la lucha entre la clase desposeída y la poseedora de la riqueza, que es la minoritaria.

Los conflictos de trabajo se han producido desde el

momento en que ha existido una relación de trabajo subordinada, dentro de la cual se ha producido un enfrentamiento y el cual no se ha podido solucionar convenientemente para las partes que intervienen en el mismo.

Este tipo de conflictos tienen sus raíces más profundas en el sistema capitalista como consecuencia de causas económico-sociales que degeneran muchas veces en abusos, vejaciones y opresiones hacia la clase del trabajo " ya que es bien sabido que en una empresa que cumple con la ley y respeta las pugnas que pudieran generarse en función del respeto de la dignidad e integridad de sus obreros, se disminuyen notablemente las pugnas que pudieran generarse; en suma, los conflictos de trabajo se generan por un desequilibrio de los factores de producción o por la violación de un derecho." (16)

Es pues necesario reglamentar adecuadamente los conflictos de trabajo, especialmente los de orden económico, que son los que indudablemente más repercusiones tienen en la economía de cualquier sociedad. El conflicto laboral desde sus inicios , al comenzar a gestarse, inmediatamente refleja sus consecuencias, se comienza a sufrir una pérdida en la producción ocasionada por el desgano o apatía manifestada por el obrero como signo de protesta y presión. Ya estallado plenamente el conflicto, y pensemos concretamente en una huelga, algunos de los trabajadores pueden abandonar la empresa sin la intención de regresar, siendo elementos de calidad muchas veces y que no podrían ser fácilmente sustituidos.

Al mismo tiempo se generarían cancelaciones en los pedidos por parte de los clientes de la empresa e incluso la misma pérdida de clientes .al encontrar estos otros proveedores que cumplan y cubran sus necesidades oportunamente. Como efectos posteriores al conflicto presentado (huelga) se debe considerar la necesidad de cubrir y pagar horas extras para normalizar las funciones de la empresa. Para el trabajador ni se diga. un conflicto de trabajo como lo sería una huelga representa el dejar de obtener el sustento para él y su familia, la incertidumbre de su situación jurídico-laboral y con más razón cuando los conflictos se plantean por una minoría sindicalizada con el objetivo de presionar a la parte patronal.

Es por esto entre algunas otras razones que se hace necesaria la adecuada reglamentación a este tipo de conflictos de intereses, pero no sólo del lado obrero sino del lado patronal igualmente, pues el procedimiento de orden económico significaría una opción más para ambas partes para dar solución expedita y justa a sus diferencias y pretensiones planteadas.

4. La huelga como conflicto de trabajo.

Independientemente de que el tema de la huelga implique un estudio más detallado y minucioso, es evidente que al hablar de conflictos de trabajo no podemos dejar de observar esta importante figura jurídica. Simplemente nos limitaremos a estudiar muy someramente los aspectos que sean de relevancia para nuestro trabajo.

a) Definición de huelga.

La huelga para el Dr. Baltazar Cavazos es " la suspensión legal y temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes." (17)

Castorena al respecto nos dice " En resumen, la huelga es un proceso privado para la solución de los conflictos colectivos de trabajo, que consiste en ejecutar un hecho que es la suspensión del trabajo." (18)

Para Cabanellas la huelga implica una lucha laboral, siendo a su juicio junto con el cierre patronal, verdaderos planteamientos de conflictos colectivos. (19)

La huelga es entonces la manifestación de hecho de la clase trabajadora . resultado del descontento de esta frente a las actitudes ofensivas y abusivas del patrón en cuanto a sus derechos se refiere, y que sin lugar a dudas configura un verdadero conflicto de trabajo.

El derecho de huelga es tal vez el derecho fundamental e irrenunciable de la clase obrera, el cual, es indiscutible, constituye un medio legal de presión por el cual se pretende lograr

(17) Cavazos Flores, Baltazar. Ob. cit. p.305

(18) Castorena, J. de Jesús. Manual de Derecho Obrero, 6a.edición. S-Ed. México, 1984. p.300

(19) Cabanellas, Guillermo. Ob. cit. p.26

que se respeten las normas de trabajo y alcancen mejoras en sus condiciones de trabajo. La huelga es el precio que el Estado debe pagar al existir en la sociedad principios como los de democracia, economía libre y libertad de coalición, y abstenerse de dominar totalmente la vida laboral y económica de la sociedad, implica una barrera contra el Estado totalitario. (20)

Es necesario también, distinguir entre coalición y huelga, pues en ocasiones se confunden los términos. Lo que si podemos afirmar es que la coalición presupone a la huelga pero la huelga no presupone la coalición. No hay huelga si no hay coalición, pero si puede haber coalición sin necesidad de que exista la huelga.

Por coalición podemos entender la reunión temporal de dos o más individuos para la protección de sus intereses comunes. ¿Entonces cual sería la diferencia de ésta con la huelga? Cabanellas nos hace acertadamente la distinción al señalar que " la huelga, que es un conflicto de trabajo, indica que la posición controvertida entre las partes se ha inclinado por las vías de hecho; la coalición por el contrario, sólo hace patente esa oposición entre empresarios y trabajadores mediante una intimidación que puede ir seguida o no, del estado de huelga o de paro." (21)

Está claro entonces que la coalición es una situación de derecho que exterioriza el descontento existente en los

(20) Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Vol. II. 4a.edición. Ediciones de Palma. Buenos Aires, 1987. p.198

(21) Cabanellas, Guillermo. Ob. cit. p.26

trabajadores coaligados. en tanto que la huelga además de ser una situación de derecho es una situación de hecho al degenerar la coalición en conflicto. pues la huelga entonces se convierte en la manifestación del conflicto de trabajo.

Expuesto lo anterior queda claro porque es la coalición de trabajadores la titular del derecho de huelga y no los sindicatos, ya que la sindicalización en nuestro país no es obligatoria y por lo mismo si fuera el sindicato el titular del derecho de huelga se reflejaría en la imposibilidad de los trabajadores no sindicalizados para ejercer este derecho de huelga. El único requisito es que esta coalición deberá ser mayoritaria. La Ley al señalar la procedencia y objeto de la huelga limita el ejercicio del derecho de huelga a tres supuestos como lo veremos.

b) Objetivos y procedencia de la huelga.

Son los que la parte trabajadora debe señalar en el escrito petitorio del cual se dará una copia al patrón y dar inicio así al procedimiento de huelga. Dichos objetivos de la huelga se encuentran establecidos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

La huelga es la vía que de hecho y de derecho otorga a los trabajadores un medio de presión para lograr mejoras en sus condiciones de trabajo o bien simplemente para hacer respetar y valer sus derechos. La huelga es el resultado de que un conflicto de trabajo (colectivo) haya degenerado hasta sus últimas consecuencias

" degeneran en acciones de lucha, en perturbaciones manifiestas de la paz laboral, llamadas " medios de acción directa ". Son ellos los síntomas más evidentes del conflicto." (22)

Para que la huelga sea procedente debe perseguir los siguientes objetivos:

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

" Según el criterio sustentado por la Sala Cuarta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, los trabajadores pueden con base en esta fracción, y cuando consideren que se produce desequilibrio por el aumento en el costo de la vida, ejercitar el derecho de huelga." (23)

2. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al término del periodo de su vigencia.

3. Obtener de los patrones la celebración del contrato ley en las empresas y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.

4. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que se hubiese violado.

(22) Kratoichin, Ernesto. Ob.cit. p.188

(23) Borrell Navarro, Híquel. Ob. cit. p. 569

5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

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

7. Exigir la revisión de los salarios pactados en los contratos colectivos y contratos ley.

De lo dispuesto por este artículo 450 de la L.F.T. podemos desprender que la titularidad que tiene la coalición para ejercitar el derecho de huelga es bastante limitado, ya que partiendo de la base que el titular de los contratos colectivos o de los contratos ley sólo puede ser un sindicato de trabajadores, la coalición solo puede emplazar a huelga en tres casos: para conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; para exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y para apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores (el cual casi no tiene aplicación en la práctica)

A pesar que la ley reglamentara la procedencia de la huelga como lo hizo, para efectos de la tramitación de los conflictos de orden económico basta con que se dé el supuesto previsto en la fracción I del artículo 450 de la legislación laboral (conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital) para que la coalición de trabajadores pudiera emplazar a huelga. Pues bien, si la ley reconoce

este derecho a la coalición, porque no reglamentó a los conflictos individuales de carácter económico que tienen como finalidad el alterar, crear, suspender o terminar condiciones de trabajo. Aún mas, de darse el supuesto señalado (cambiar condiciones de trabajo) sólo cuenta esta coalición con el derecho de huelga para intentar en algo solucionar el conflicto planteado, y donde necesariamente tiene que existir el acuerdo de la mayoría para poder legalmente declarar el estado de huelga. Pero si es la minoría la que plantea la necesidad de modificar o crear nuevas condiciones de trabajo estaría imposibilitada para emplazar a huelga y al no disponer, técnicamente hablando, de un procedimiento legal, adecuado al supuesto para resolver el conflicto deberán de tramitar un conflicto de carácter eminentemente económico, para el cual se requiere de un derecho distributivo dadas las características de las pretensiones de los trabajadores minoritarios y no de un derecho declarativo, que sería el que según lo apuntado en nuestra L.F.T., o mejor dicho, por no tenerlo claramente contemplado, se aplicaría al caso planteado a través del procedimiento ordinario que regula nuestra legislación laboral.

Creemos que siempre es más fácil implementar medios " auxiliares " si se nos permite la expresión, que intentar modificar derechos que se consideran intocables en el ámbito laboral como lo sería el de huelga. El procedimiento, es decir, las bases de un procedimiento que permita tramitar dentro del marco legal del Derecho los conflictos gestados por las necesidades económicas, cambiantes día con día, están contempladas en la ley, la cual por un tanto de carencia de técnica legislativa ha dejado inoperante el procedimiento colectivo de orden económico y ha dejado de reglamentar al

procedimiento individual de orden económico, haciéndose entonces necesario reformar y adicionar el capítulo relativo a la tramitación y solución de los conflictos de intereses ó económicos.

c) Calificación de las huelgas.

La huelga de acuerdo con el Dr. Cavazos Flores se puede clasificar en: (24)

- A) Existentes
- B) Inexistentes
- C) Lícitas
- D) Ilícitas

A) Existente. Las huelgas son existentes si reúnen los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Por requisito de fondo debemos entender que el objeto de la huelga sea el de lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

El requisito de forma consiste en el pliego de peticiones por escrito en el que se indique de una manera fehaciente la intención de ir a la huelga. Concederse un periodo de prehuelga de seis días si se trata de empresas privadas, o de diez días por lo menos si se trata de empresas públicas; la huelga deberá estallar el día y la hora señalados.

El requisito de mayoría consiste en que la mitad más

(24) Cavazos Flores, Baltazar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, 3a. edición, Ed. Trillas, México, 1989. p.p.193-195

uno de los trabajadores por lo menos. estén de acuerdo en ir a la huelga.

B) Inexistente. La huelga es inexistente si le faltaron los requisitos de fondo, forma o mayoría, o alguno de ellos.

C) Lícitas. Será calificada de lícita la huelga si reúne el requisito de fondo.

D) Ilícita. Es ilícita la huelga si la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades del patrón; y en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

En la práctica cuando los sindicatos de trabajadores sienten que se les está dejando fuera de " la jugada " o bien, no están de acuerdo con alguna política patronal, emplazan a huelga sin reunir en la mayoría de las ocasiones ni los requisitos de fondo y mayoría, sobre todo este último. Lo que se traduce en la afectación de los derechos de los trabajadores mayoritarios incluso, por la imposición de medios legales inadecuados y extremos para una situación que de hecho no ameritaba la solución adoptada por un sindicato obrero. Es aquí donde el procedimiento económico realmente funcionaría como una instancia legal conciliadora sin afectar los intereses y derechos de los trabajadores minoritarios y mayoritarios.

d) Las etapas de la huelga y el conflicto de naturaleza económica.

La huelga pasa por tres etapas:

- A. La etapa de gestación
- B. La etapa de prehuelga
- C. La etapa de huelga estallada

El Dr. Borrell Navarro habla de una cuarta etapa: la etapa de poshuelga. (25)

A. Etapa de gestación. Se inicia esta a partir del momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes y elaboran el pliego de peticiones, el cual contendrá sus reclamos y aspiraciones. Desde luego tiene que ser escrito y se debe expresar en éste la intención fehaciente de que irán a la huelga en caso de que no sean satisfechas sus pretensiones. En esta etapa sólo intervienen los trabajadores.

B. Etapa de prehuelga. La cual consideramos de especial trascendencia para nuestro trabajo acerca de los conflictos de trabajo, pues podría reglamentarse un procedimiento eminentemente obrero conjuntamente con el procedimiento económico entablado por un patrón.

Lo anterior podría presentarse cuando el sindicato o la coalición mayoritaria de trabajadores hubieran emplazado a huelga fehacientemente al patrón sin haber intentado antes dar solución al conflicto a través del procedimiento económico individual o colectivo, según sea el caso. cuando no se trate de aspectos como la

(25) Borrell Navarro, Miguel. Ob.cit. p.571

celebración o revisión de un contrato colectivo o contrato ley pues en estos supuestos estimamos que no hay mejor vía de hecho y de derecho que la huelga para conseguir una solución que satisfaga en buena medida pretensiones obreras.

Este periodo de prehuelga debe tener como misión fundamental lograr una conciliación entre las partes, para lo cual debe tener lugar una junta de avenimiento. (26)

En esta etapa el patrón se considerará como depositario de sus bienes y para efectos del recuento probable no podrá despedir a sus trabajadores. Se inicia con la notificación al patrón del pliego petitorio formulado por sus trabajadores.

Durante este periodo se señalará el personal de emergencia que deberá laborar en caso de que se suspendan las labores con el fin de evitar perjuicios a la producción y a la empresa, pudiendo ampliarlo si se hace necesario en caso de que se suspendan las labores.

Este periodo de prehuelga debe tener un término de seis días cuando se trate de empresas privadas, y de diez cuando se trate de empresas de servicios públicos. Se carece de un término máximo de duración, lo que en muchas ocasiones complica el conflicto entre patrones y trabajadores " Un sindicato de mala fé (podría haber alguno) está en posibilidad de emplazar a huelga y conceder a la empresa un periodo de prohuelga de 8 a 9 meses de duración en el cual el patrón se considerará como un simple depositario de sus

(26) Cavazos Flores. Baltazar. 38 Lecciones de Derecho Laboral.
Ob.cit. p.306

(27) *Ib idem.* p. 307

bienes, con todas las limitaciones que ello implica." (27) El periodo de prehuelga no puede prorrogarse unilateralmente, pero si por el acuerdo mutuo de voluntades, a menos que se trate de empresas de servicios públicos en donde las autoridades laborales pueden ya requerir al sindicato a que prorrogue o bien, aceptar en representación del patrón dicha prórroga.

Proponemos entonces que en esta etapa conciliatoria se ventile la demanda interpuesta por el patrón con motivo de un procedimiento económico y dar inicio a una especie de " incidente económico " por parte del empresario emplazado a huelga, sin que se suspenda por haberse ejercitado el derecho de huelga por parte de los trabajadores; consideramos que sólo cuando la huelga sea anterior al planteamiento del procedimiento económico por parte del patrón y tenga por objeto lograr la celebración, revisión o cumplimiento de algún contrato colectivo o contrato ley, se desestime y suspenda cualquier instancia de orden económico que pretenda iniciar el patrón afectado.

Rafael de Pina (28) considera que los incidentes han sido utilizados por los litigantes como una forma dilatoria para entorpecer el procedimiento, con la finalidad de lograr una transacción con la parte contraria que trataría de evitar mayores perjuicios y pérdida de tiempo.

Sin embargo, al facultarse la tramitación del

(28) De Pina, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Ediciones Botas. México, 1952. p.242 y sig.

procedimiento de orden económico colectivo a la par del procedimiento de huelga mediante el incidente de acumulación, tanto las partes en conflicto como los mismos juzgadores estarían en aptitud de conocer más a fondo las pretensiones de ambas partes y así intentar una transacción que diera fin a los conflictos planteados por las partes, o bien que en el laudo dictado se tomen en consideración los elementos aportados por cada una de las partes y se decida así sobre las condiciones laborales que habrán de modificarse, suspenderse o extinguirse de una forma más acorde a la realidad tanto de la empresa como de los trabajadores, sin sucumbir a medios de presión, que en su mayoría siempre lo son al ejercitar el derecho de huelga, y crear un nuevo derecho o bien extinguirlo en beneficio del orden público y la paz social.

De esta forma un incidente " económico " de acumulación, al facultarse verdaderamente la tramitación de los procedimientos de orden económico a los interesados, no solo no dilataría ni entorpecería el procedimiento de huelga, por el contrario, aportaría elementos necesarios para que conjuntamente a los aportados en la huelga por la parte trabajadora fueran valorados simultáneamente y dejar al juzgador en aptitud de allegarse un criterio más sólido para crear el nuevo derecho que ha de regir en una determinada relación laboral.

Iguualmente se frenaría en cierta medida que los movimientos de huelga fueran ejercitados como meros medios de presión pues al no existir en nuestro país el arbitraje obligatorio para poner término a la huelga una vez que ha sido declarada existente, la tramitación del procedimiento colectivo de orden económico haría factible en determinado momento que los trabajadores se sujetaran al arbitraje y darle celeridad a la tramitación y resolución de las

huelgas para el beneficio económico y social no solo de la empresa sino del país mismo. tan vapuleado por una economía de ficción que no requiere de más fracturas que la hagan más endeble de lo que es. y por supuesto de los trabajadores, que con los movimientos de huelga estallados por mera presión perjudican los intereses de los trabajadores, quienes en su mayoría están en desacuerdo y no apoyan de hecho dichos movimientos.

C. Etapa de huelga estallada. Es la que tiene inicio en el instante en que suspenden las labores, el día y hora señalados en el pliego petitorio. Dentro de las 72 horas siguientes a haber estallado la huelga procede la solicitud del patrón para que la huelga sea declarada inexistente o ilícita por la Junta. (29)

En este periodo se ofrecen las pruebas pertinentes. entre estas puede incluirse el recuento, con el objeto de determinar si se cubre con el requisito de mayoría. Respecto al recuento podríamos pronunciarnos por un recuento rápido que evite males innecesarios tanto a los patrones como a los trabajadores, lo que no se da en nuestro medio laboral. pues dicha diligencia tarda por lo menos diez días contados desde el momento en que estalló la huelga. sino es que más cuando existen intereses de otro tipo de por medio. Lo anterior redundaría en un beneficio para aquellos sindicatos que no representan el interés mayoritario evitándoles a sus agremiados la pérdida de más salarios caídos de los necesarios. Para efectos del recuento dentro de la relación procesal surgida entre patrones y trabajadores, se considerarán trabajadores de la empresa los que hubieran sido despedidos del trabajo después de la fecha de

presentación del escrito de emplazamiento a huelga, o sea antes de que se genere la relación procesal.

Dentro de esta etapa cabría presentar las pruebas que se ofrezcan conjuntamente, en relación con el procedimiento colectivo de naturaleza económica, tramitado por cuerda separada, admitiéndose todas las pruebas que las partes deseen aportar y que se ofrezcan conforme a derecho. Sin embargo sería la prueba pericial la que tendría mayor relevancia en este "incidente" al aportar datos de trascendencia económica de la empresa y así conocer su capacidad económica real. Por supuesto que en la práctica tal vez se presentarían dictámenes falseados pero definitivamente la parte trabajadora estaría en aptitud de objetar tales dictámenes y aportar las probanzas necesarias para que la Junta se encuentre en la aptitud de crear las condiciones de trabajo o modificarlas, según sea el caso, que sean más convenientes por las partes. El trabajador de esta manera tendrá acceso a información a la que normalmente no tiene acceso y podrá emplearla para solicitar con todo derecho que se le otorguen todas y cada una de las pretensiones exigidas a la empresa dentro de su pliego petitorio que se adecuen dentro de la situación económica real tanto de la empresa como de los trabajadores.

Independientemente de que la huelga se declare procedente e imputable al patrón recomendamos que el "incidente" propuesto se resuelva antes que la imputabilidad de la huelga, para que las Juntas al resolver tengan en consideración lo dictado en la resolución que recayó al incidente de orden económico y las condiciones de trabajo nuevas giren en torno de la situación legal que la Junta creó al resolver tanto el procedimiento económico

planteado por el patron y la huelga planteada por los trabajadores dentro del procedimiento de la huelga.

El procedimiento de orden económico no es exclusivo de la clase patronal, y bien puede ser empleado por los trabajadores para solicitar la modificación o creación de nuevas condiciones de trabajo sin tener que llegar a medios procesales más drásticos como lo sería una huelga, dejando intacto este derecho constitucional para situaciones de derecho que realmente lo ameriten como lo serian la celebración, revisión o cumplimiento de contratos colectivos o contratos ley en una empresa o varias empresas.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

CAPITULO SEGUNDO.

ANTECEDENTES DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

La historia de los conflictos de trabajo, concretamente los que derivan de las relaciones obrero-patronales, tiene su origen a partir de que esta relación se identifica plenamente, es decir, existe una clara distinción entre lo que pretende tanto la parte trabajadora: un salario justo, una jornada adecuada, vacaciones, aguinaldo, etc.; y lo que pretende la parte patronal.

" La historia de los conflictos de trabajo es la historia de los orígenes y de la evolución del derecho del trabajo o con mayor precisión, los conflictos de trabajo, y nos referimos, claro está, a los conflictos colectivos, son los hacedores del derecho del trabajo, una manifestación permanente, por lo menos desde las revoluciones francesa e industrial, de la lucha de clase pero agregamos ahora que no son la única manifestación, porque también se han dado, en el transcurso de los siglos, luchas armadas, entre las que pueden mencionarse, por su distancia en la historia la rebelión de los esclavos romanos comandados por Espartaco en el siglo anterior a la era cristiana y para la edad contemporánea, por su grandeza y repercusiones sobre la vida social de los pueblos de Europa y América Latina, la revolución social mexicana de 1910 y la revolución socialista rusa de octubre de 1917." (30)

La cita señalada pertenece al maestro Mario de la Cueva, quien habla de conflicto de trabajo como tal a partir de dos acontecimientos históricos acaecidos en los siglos XVIII y principios del XIX: la Revolución Industrial y la Revolución Francesa; épocas en que las empresas comienzan su expansión irrefrenable y con ésta, la migración de los hombres a las ciudades donde se concentraban la mayoría de los centros de trabajo en el siglo XVIII. Estamos de acuerdo con lo expresado por el maestro de la Cueva, sin embargo existen algunos autores que remontan los orígenes del Derecho del Trabajo y sus conflictos tan peculiares incluso hasta épocas tan lejanas como la prehistoria, como lo es el caso del maestro Guillermo Cabanellas, quien nos dice " que el trabajo siempre ha existido en la humanidad, independientemente que los orígenes del hombre se refieran a un estado paradisiaco ó bien se contemplen en las épocas prehistóricas en que los hombres tenían que luchar unos contra otros y contra las fuerzas de la naturaleza. (31) Sobre el contenido de ésta idea de Cabanellas nos dice Euquerio Guerrero " En el segundo caso no se requiere mucha imaginación para entender que la lucha por la supervivencia obligaba a los hombres a trabajar para hacer las armas primitivas de defensa, y sobretodo, para tener los elementos para subsistir... el deber del trabajo forma, sin duda, el centro de la vida humana como regla de toda actividad, aunque presente diversos aspectos, como los enumera Cabanellas: trabajo servil, trabajo doméstico y trabajo

(31) Cabanellas, Guillermo. Ob.cit. p.29

industrial." (32) Podemos observar que el autor citado habla del deber del trabajo y no de derecho del trabajo y mucho menos de conflicto de trabajo por lo que es erróneo pensar en antecedentes tan remotos para los conflictos de trabajo. Sin embargo no podemos descartar algunos antecedentes interesantes sobre el derecho naciente en Babilonia, acerca de algunos principios reguladores de la materia laboral, los cuales obran en el llamado Código de Hamurabi hace más de dos mil años antes de Cristo, en el que se reglamentaban entre otros aspectos del trabajo: el salario mínimo, el aprendizaje y formas de ejecutar algunas labores, determinaba los jornales que correspondían a los obreros dedicados a la fabricación de ladrillos, etc.

Pero a nuestro parecer y solo para reforzar nuestro punto de partida en cuanto a que los conflictos laborales tienen su origen cuando se identifican las partes obrero-patronal plenamente en la historia de la humanidad (Revolución Industrial), incluiremos en el presente trabajo algunos antecedentes históricos que algunos autores se empeñan en señalar como alguna forma de derecho del trabajo naciente y sus conflictos.

1/ Un vistazo al conflicto de trabajo en Europa.

a) Grecia.

La vida en Grecia giraba en torno a la industria

(32) Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, 17ª. edición. Ed. Porrúa, Mexico, 1990. p.p. 15-16

familiar. los conflictos sociales de la época se produjeron entre propietarios y prestamistas, así como entre los grandes propietarios y sus arrendatarios y sus aparceros. Las artes manuales fueron consideradas infamantes al efectuarse la división entre los hombres libres y los esclavos. Las actividades artesanales, agrícolas y mercantiles eran practicadas por individuos de sectores bajos o por los esclavos, estos últimos considerados cosas en la sociedad griega de aquél tiempo.

b) Roma.

Los conflictos en la sociedad romana fueron principalmente de carácter político: reconocimiento de derechos a los plebeyos e igualdad civil, política y religiosa entre estos y los patricios. La industria familiar desempeñaba igualmente un papel determinante en las relaciones de trabajo, sin embargo cabe mencionar dos figuras del derecho romano que posiblemente influyeron de alguna manera en nuestro derecho laboral y que son la locatio conductio operarum y la conductio operis, para diferenciar el contrato que tuvo por objeto la actividad del hombre y aquella que contemplaba tan solo el resultado de esa actividad. Las asociaciones de artesanos, posteriormente Colegios, fueron constituidos por los artesanos únicamente en sus inicios, admitiendo más tarde en su seno a diversos trabajadores.

c) Edad Media.

La vida en común se rige por un " contrato " que es el de servidumbre. el cual no debemos siquiera compararlo con un contrato de trabajo. Dicho " contrato " de servidumbre se reducía a deberes y obligaciones tanto para el señor feudal como para los siervos. Al primero le correspondía defender a sus siervos, mientras que a los segundos correspondía servir al primero y prestarle sus servicios militares. Cobra importancia el artesanado y nacen los gremios que regulaban el trabajo artesanal, evolucionan las Corporaciones, que eran asociaciones de productores de una misma rama organizada por la Ley, para regular la producción y el consumo de los artículos que manufacturaban, aparece entonces una especie de contrato de trabajo, el cual daba al compañero derechos sobre el maestro tales como recibir de éste un salario, derecho a un día de descanso, así como a una regulación de la jornada, el despido y la semana de trabajo. Es indudable que ya se vislumbraba una relación laboral que más tarde se desbordó cuando una vez extinguidos los gremios por la Ley Chapelier de 1791 se inició la Revolución Industrial que abarca su desarrollo principal durante todo el siglo pasado.

d) La Revolución Industrial.

Es realmente este acontecimiento histórico el que marca la pauta para el nacimiento de un nuevo derecho, un derecho que tutelara a la clase naciente: la clase obrera, explotada por el poseedor del capital quien sólo busca obtener las máximas ganancias a

costa de sus trabajadores. Es en esta etapa de la historia que aparecen los conflictos de trabajo como tales, pugnas entre los explotados y los explotadores. " Si por "cuestión social" se entiende el complejo de problemas que derivan de la cooperación y convivencia de clases, estratos y estamentos sociales distintos... las contradicciones y pugnas entre esas clases integrantes de una misma sociedad, en lo que a producción de bienes se refiere, originan los conflictos de trabajo. Dentro de esta cuestión, cuya expresión aparece al declinar el siglo XVIII, quedan comprendidos también los conflictos que surjan entre los prestadores de servicios y sus explotadores, así como los reclamos de todos los económicamente débiles." (33) Es pues durante ésta etapa que comienza lo que Marx denominó lucha de clases y el origen de los conflictos entre el capital y el trabajo; aparece de igual forma el derecho del trabajo para tratar de algún modo normar las relaciones desiguales entre el sector trabajador y el patronal, sin embargo el derecho del trabajo como disciplina autónoma surge con la ideología socialista que comenzó a expandirse como contraparte al capitalismo reinante y donde nuestra Carta Magna lleva a la realidad las aspiraciones, inquietudes y deseos de la clase obrera de ver protegidos sus derechos y de la existencia de principios e instituciones protectoras del trabajador, siendo la Constitución mexicana de las primeras en realizar lo señalado anteriormente. " Entre el capital y el trabajo se han originado diferencias en las que cada una de las partes defiende y reclama lo que considera su derecho; los obreros el producto

(33) Trueta Urbina, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 2a. edición, Ed. Porrúa, México, 1982 - p. 174

de su trabajo y los patronos la plusvalía y su renta para acrecentar sus bienes." (34)

A mediados del siglo XX los conflictos de trabajo se dividieron en dos grupos: individuales y colectivos; los primeros se resolvían según lo dispuesto por el derecho civil y las leyes procesales, mientras que los segundos al buscar primordialmente controlar de algún modo la explotación del trabajo por el capital requerían la aplicación de un derecho que no podía ser el civil, buscaban prepararse para un futuro próximo o lejano, de una organización social y de un régimen económico más justo. (35) Sin duda alguna es producto de este choque entre la necesidad de crear una normatividad distinta a la civil y las muy peculiares relaciones que se daban entre los factores integrantes del trabajo y del capital, lo que originó se pensara en un " nuevo derecho " que regulara dichas relaciones, el cual posteriormente sería encuadrado dentro del denominado " derecho social."

Pasemos ahora a estudiar los antecedentes históricos en México y así estar en aptitud de comprender de que manera influyeron las ideologías europeas en nuestro país en materia de conflictos de trabajo y si anteriormente a la época de la conquista, en las culturas prehispánicas, se podían distinguir éstos.

(34) Trueba Urbina, Alberto. Ob. cit. p.507

(35) De la Cueva, Mario. Ob.cit. p.507

2. El conflicto de trabajo en México.

a) Epoca Azteca.

La sociedad azteca se componia de clases sociales perfectamente delimitadas, verdaderas castas: la de los nobles, los guerreros y los sacerdotes. En el pueblo azteca se practicó el principio de la libertad de trabajo. " En el pueblo azteca, salvo las obligaciones de confeccionar los vestidos de las clases superiores, de construir casas, de cultivar sus heredades, que siempre fueron remuneradas, el trabajo sólo podia ser resultado de un mutuo acuerdo entre quien prestaba servicios y quien los recibia: los trabajadores aztecas ocurrían al mercado de Tlatelolco y en un lugar determinado ofrecían sus servicios; quien los requería se concertaba con ellos y firmaban ambos las obligaciones que contraían." (36) No existió en la sociedad azteca la explotación del hombre por el hombre, ya que ni siquiera el trabajo de los prisioneros de guerra era objeto de explotación.

Es notable pues, que en la sociedad azteca a pesar de existir cierto tipo de relación de trabajo no se daba ningún tipo de conflicto de trabajo en sentido estricto, denotando la relación mencionada mas un carácter de contrato de prestación de servicios que una relación laboral como se concibe actualmente y que es la que da origen a los conflictos laborales.

(36) Castorena, J. Jesús. Ob.cit. p.38

b) La Colonia.

Se distinguen dos tipos de regímenes, según se tratara del trabajo de la ciudad y de la mano de obra indígena o del campo. Aparecen de la misma forma que lo hicieron en Europa las corporaciones de artesanos y otras ramas de la producción. Pero lo más importante de esta época para el derecho mexicano lo es sin duda la legislación de protección para los indios, denominada "Leyes de indias" las cuales fueron creadas para tutelar a los indios en todas las manifestaciones y formas de relación en la sociedad colonial. Sobre esto Euquerio Guerrero escribe "Durante la colonia se expedieron una serie de mandamientos conocidos como "Leyes de indias", de 1561 a 1769, y en muchos de ellos encontramos disposiciones extremadamente interesantes. Hay prevenciones que limitan la jornada, que aluden al salario mínimo, que señalan una protección en el trabajo a las mujeres y a los niños; pero el espíritu que las anima es más bien el humanitario y cristiano de los Reyes Católicos a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendieron a nuestros indígenas o de algunos virreyes bondadosos llevaron a proteger a los naturales contra abusos de encomenderos ambiciosos." (37) Podemos concluir que las "Leyes de indias" contenían un mínimo de derechos para los trabajadores indígenas pero de ninguna manera concedía a dicha clase social procedimientos para hacer valer el constante cambio de las condiciones económicas y que definitivamente afectaban a los naturales de la época, es decir,

(37) Guerrero, Euquerio. Ob.cit. p.23

existía un conflicto entre los trabajadores indígenas y los patronos peninsulares ó criollos pero no estaba previsto en la legislación señalada algún medio para exigir mejoras en las condiciones bajo las cuales se desempeñaban. Es cierto que estas leyes contemplaban sanciones para los que violaban o faltaban al cumplimiento de sus disposiciones pero de ninguna forma regulaban la posibilidad que implicaba que el indio pudiera solicitar mejoras en sus condiciones de trabajo y por consiguiente a las suyas personales.

c) México Independiente.

Después del movimiento insurgente de 1810 se encuentra un periodo de casi un siglo en el que no se da una legislación de trabajo propiamente como tal. Las " Leyes de indias " entran en desuso. Las ideas del liberalismo europeo comienzan a tener cabida en nuestro país, lo que provoca que con la actitud abstencionista del Estado los factores de la producción busquen su propio equilibrio. Aparecen algunas disposiciones legales en el tiempo del Imperio que intentan en algo proteger a las clases débiles, como lo fueron: El Estatuto del Imperio, que consigno la libertad de trabajo; la Ley que creó la Junta Protectora de las clases menesterosas, la cual le impuso la facultad de proponer reglamentos que ordenen el trabajo y fijen la cantidad y modo de retribuirlo; la Ley sobre trabajadores de lo. de noviembre de 1863, que establece en su contenido la libertad de trabajo y la libertad de comercio, reguló la jornada de trabajo y le fijó una duración desde la salida hasta la puesta del sol, otorgando a los trabajadores dos horas para comer. estableció el día

domingo como día de descanso, así como los días feriados, obligó al pago del salario en moneda, entre otras disposiciones.

Al igual que en la Colonia, pese a encontrar diversos ordenamientos que regulaban el trabajo, no contenían prevenciones acerca de como solucionar posibles conflictos, fricciones que surgieran con motivo de la necesidad de modificar las condiciones pactadas, o mejor dicho, impuestas. planteadas por la clase del trabajo. Es así como la ideología liberalista europea pronto encuentra eco en la sociedad mexicana y socialmente hablando, los trabajadores mexicanos se percatan de los levantamientos obreros y de los distintos movimientos de los trabajadores europeos (ingleses y franceses principalmente) y comienzan a crear conciencia en cuanto a la necesidad de unirse en defensa de sus derechos y de la necesidad de mejorarlos.

d) Epoca Contemporanea.

Ante la desbordante " fiebre " de unión y lucha que el liberalismo y posteriormente el socialismo introdujeron en la sociedad mexicana. comenzaron a vislumbrarse ya los primeros signos de verdaderos conflictos de trabajo. Se hacia cada vez más necesario crear un verdadero derecho que tutelara las relaciones tan peculiares que se daban al seno del trabajo y dejar de aplicar el derecho civil para regular las relaciones de trabajo, el contrato de trabajo se regulaba por sus disposiciones (del Código Civil) y las leyes penales se encargaban de sancionar los actos que alteraban la paz

pública, aún se tratara de reivindicaciones del trabajador, la huelga era entonces sancionada penalmente. (38)

Es así que en fecha 10 de junio de 1906 se inicia una etapa determinante en la historia del derecho mexicano y específicamente de la legislación laboral mexicana. Los trabajadores de la mina de Cananea acordaron solicitar un aumento en sus salarios a la empresa debido al aumento de trabajo sufrido, así como la igualdad de los trabajadores mexicanos con respecto a las de los trabajadores norteamericanos. Por respuesta tuvieron que soportar los ataques de la policía los representantes de los trabajadores, lo que ocasionó que los trabajadores suspendieran labores en la mina y se trasladaron a Cananea donde fueron recibidos violentamente incluso por los trabajadores norteamericanos. Se procedió entonces a disolver el movimiento obrero, así como al encarcelamiento de los representantes de los trabajadores y a su condenamiento.

A la huelga de Cananea siguieron otras: las de Velardeña, Petriceña y Río Blanco, Nogales y Santa Rosa.

El conflicto de trabajo como tal había hecho su "inesperada" aparición, seguía entonces crear disposiciones legales adecuadas para su tramitación y solución. Está claro que el conflicto laboral siempre estuvo latente en el seno de la relación de trabajo, simplemente no estallaba o no se distinguía como tal con respecto a

otros conflictos porque las partes obrero-patrón no estaban del todo perfectamente bien definidas. El capital y el trabajo tuvieron que tomar su lugar y el trabajador buscar las soluciones al encarecimiento de la vida provocado en buena medida por el afán de incesante lucro de los grandes capitales. Podemos entonces aceptar que el conflicto de trabajo así como su derecho regulador fueron resultado de esas ideologías (la socialista principalmente) y de su expresión " la explotación del hombre por el hombre ", pero al igual que el trabajador requiere de medios legales para dar solución a sus pretensiones, el patrón requiere de los mismos para de igual forma intentar dar solución a los suyos. Es cierto que la clase trabajadora requiere que se le tutele preferencialmente sobre la clase empresarial pero sin que esta tutela se torne populista ni se ejerciten derechos con finalidades de presión y se deje en estado de indefensión al patrón, ya que como habíamos dicho, el procedimiento de orden económico tal vez tenga matices patronales, pero es un medio legal que regulado adecuadamente puede y debe representar un beneficio tanto para la clase obrera como para la patronal. Para concluir con este apartado citamos al maestro Trueba Urbina quién en su libro " Nuevo derecho procesal del trabajo " nos dice lo siguiente: " ... a la luz de nuestra teoría integral, la lucha de clases no solo tiene lugar en las relaciones de la producción económica, sino en cualquier relación laboral en que una persona le preste un servicio a otra. Por tanto, la lucha de clases es evidente en las relaciones de la producción económica, sin embargo existen otras relaciones de trabajo en las que no aparece claramente la lucha de clases. en virtud que en esas relaciones no se produce riqueza

sino simplemente servicios." (39); complementando lo expuesto con lo que el Dr. Cavazos dice al respecto : " La aparición del derecho del trabajo tuvo como antecedente indiscutible el abuso del hombre por el hombre, el aprovechamiento ventajoso del fuerte sobre el debil, el desprecio inhumano del económicamente poderoso sobre el indigente. Por ello se ha dicho, y a nuestro juicio con toda razón, que la historia del derecho del trabajo no es en si misma otra cosa que la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad." (40)

Es entonces, cuando las partes integrantes de la relación laboral: patrones y trabajadores, se encuentran perfectamente identificadas, refiriendonos a intereses y derechos, así como obligaciones reciprocas, cuando surge este " nuevo derecho " producto de ideologías socialistas fundamentalmente cuya misión sería la de tutelar a los factores de la producción y del capital, señalandoles un mínimo de derechos y obligaciones que debían ser respetados, y que en caso contrario, su consecuencia inmediata sería la existencia de un conflicto, un verdadero conflicto de trabajo, haciendose entonces necesario crear los medios y procedimientos adecuados para darles solución.

(39) Trueba Urbina, Alberto. Ob.cit. p.175

(40) Cavazos Flores. Baltazar. 38 Lecciones de Derecho Laboral.
Ob.cit. p. 23

e) Génesis constitucional.

Deliberadamente omitimos hablar en los apartados anteriores de como era contemplado el conflicto de trabajo y sus medios de tramitación y solución a través de los distintos ordenamientos máximos que han regido al país en distintos tiempos. En este apartado y de una manera breve trataremos de hacerlo, enfocando nuestra atención sólo en lo que de interés sea para el tema que nos ocupa: el conflicto de trabajo de carácter económico, su tramitación y solución.

Posteriormente al movimiento de Independencia, en el año de 1813, Morelos en su obra " Sentimientos de la Nación " presentada al Congreso de Chilpancingo " ... determinó que los empleos fueran sólo para los americanos, permitiendo la admisión de extranjeros capaces de instruir y libres de toda sospecha." (41)

Es evidente que lo que se buscaba con esta propuesta era reglamentar algunos aspectos del trabajo sin que se incluyera en la misma alguna medida de apoyo al trabajador para solicitar el cambio o la creación de condiciones de trabajo distintas a las existentes al inicio de la relación laboral.

Nuestro país no fué ajeno a la realidad de la clase trabajadora del resto del mundo. Los movimientos obreros en Francia,

(41) Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, S.N. edición. Ed. Haria, México, 1955. p. 50

Inglaterra y Alemania eran conocidos en el ambiente de las fábricas, así como los principios sociales de la Iglesia Católica que eran difundidos por algunos sacerdotes. Difícilmente las prerrogativas que otorgaban las constituciones y proyectos elaborados podían llevarse a la práctica.

El proyecto de Constitución de 16 de junio de 1856 consignaba el principio de libertad de trabajo, siempre que fuera útil y honesto, la justa retribución por los servicios prestados y la imposibilidad de celebrar contratos que implicaran la pérdida de la libertad por la causa del trabajo.

La Constitución de 1857 establece garantías y principios contenidos en proyectos y disposiciones anteriores. El artículo cuarto señalaba el principio de la libertad de trabajo, profesión o industria útil y honesta; mientras que el artículo quinto establecía la obligación de retribuir justamente los trabajos personales y la imposibilidad de sacrificar la libertad del trabajador por causa del trabajo.

El Código Civil de 1870 ya no reglamentaba al trabajador comparándolo con un alquiler de obras, pues lo consideraba un atentado contra la dignidad humana, y sobre el salario dispuso que se aplicara lo dispuesto por la costumbre del lugar en donde se prestara el trabajo. " El contenido del Código Civil de 1870 representa un antecedente para nuestra legislación laboral. Es digna de mención la circunstancia de que al regular la relación de trabajo

daba a ésta las limitaciones, restricciones y formalidades rigurosas de la materia civil, sin considerar la trascendencia social de la prestación de servicios." (42)

Dentro de algunas disposiciones de la época existían esbozos o bien proyectos bien estructurados para crear ciertos derechos y principios de trabajo en favor del proletariado, tal es el caso del Programa del Partido Liberal Mexicano de los hermanos Flores Magón, de julio de 1906, el cual contenía trece proposiciones concretas para la elaboración de una ley laboral.

Al triunfo del movimiento armado de 1910, los actos de creación de leyes con respecto a la materia laboral se volvieron numerosos. De interés para nuestro tema es la Ley de 18 de diciembre de 1911 que crea el Departamento de Trabajo, el cual llevó a cabo una importante función en cuanto a conflictos de trabajo se refería, pues ya a finales del siglo XVIII y en los principios del siglo naciente, la conciencia del trabajador acerca de mejores condiciones de trabajo era manifiesta y como consecuencia de lo anterior los conflictos derivados de estas relaciones de trabajo aumentaron en número y se hizo necesario regularlos adecuadamente, pero no fué sino hasta que se aprobó la constitución de 1917 y su artículo 123 que se crea una verdadera legislación que iniciaría la regulación de éstos conflictos tan peculiares. La huelga como figura de derecho y de

hecho, por excelencia representativa del conflicto de trabajo, comienza a ser objeto de distintos proyectos y disposiciones para reglamentarla, así nos lo hace ver Puig Hernández en su obra "Teoría y práctica de la huelga en México." quien expresa "Antes de las labores del Congreso Constituyente de Querétaro, el primer ordenamiento que establece la huelga como un derecho de los trabajadores es la "Ley del Trabajo", decretada por Salvador Alvarado para el Estado de Yucatán el 11 de diciembre de 1913... las características de este tipo de huelga son distintas de las que reviste este derecho al ser consagrado en la Constitución Política de 1917..." (43)

Finalmente el 5 de febrero de 1917 en Querétaro se promulga la nueva Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. Es de mencionar que nuestra Constitución fué de las precursoras en el mundo al elevar al rango constitucional la normatividad referente al trabajo y a las relaciones obrero-patronales.

Al discutirse el artículo quinto constitucional se propuso incluir en éste las bases reguladoras del trabajo, lo que generó la oposición de los integrantes del grupo renovador. Por lo mismo se llegó a un convenio que consistió en consignar en un artículo especial las bases reguladoras del trabajo.

El artículo 123 requirió de largas discusiones para su

(43) Puig Hernández, Carlos Alberto, Teoría y práctica de la huelga en México, 1ª edición, SC. Porrúa, México, 1989. p. 93

conformación. Y fueron los reclamos de la parte trabajadora los que dieron la pauta para que los diputados congresistas dieran contenido al artículo 123 constitucional. Entonces el artículo 123 consagró la regulación de las relaciones obrero-patronales con el fin de armonizar los tan encontrados intereses del capital y del trabajo.

El artículo 123 naciente contenía entre algunas de sus disposiciones las siguientes:

- 1) las bases generales que debía contener el contrato de trabajo;
- 2) los derechos de asociación profesional, tanto para los trabajadores como para los patronos y las garantías para su debido ejercicio;
- 3) el derecho de huelga
- 4) lo relativo a los paros, previa autorización y concurriendo las causas señaladas en la Constitución (suspender el trabajo en las empresas cuando el exceso de producción lo haga necesario y mantener los precios en un límite costeable) prohibiéndole el uso del lock out a fin de que los trabajadores se allanen a sus pretensiones.

Tanto el derecho de huelga como los paros patronales constituyen la normatividad de los conflictos de trabajo de orden económico, independientemente de que es en un ordenamiento legal reglamentario en el que se estableció posteriormente el procedimiento a seguir para la tramitación y solución de estos conflictos.

- 5) instituye las Juntas de Conciliación y Arbitraje para el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo;
- 6) la irrenunciabilidad de derechos del trabajador

7) la facultad de los Congresos locales para legislar en materia de trabajo.

Legislaron en materia de trabajo los Estados de Aguascalientes, Oaxaca, Zacatecas, San Luis Potosí, Chiapas, Tabasco y Tamaulipas, incluyendo disposiciones acerca de la huelga bastante evolucionadas y magníficamente estructuradas.

Una vez reformado el artículo 123 constitucional atribuyéndole al Congreso de la Unión la facultad única para legislar en materia de trabajo, se aprueba la primera Ley Federal del Trabajo en el país que tuvo influencia de la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas. En este ordenamiento federal se encuentran ya normas que regulan los conflictos de carácter económico y establecen un procedimiento: el procedimiento de orden económico para tramitar estos conflictos.

La ley de 1931 fue sustituida por una nueva, la cual conservó su denominación de Ley Federal del Trabajo y que entró en vigor el 10 de mayo de 1970.

Finalmente en 1980 se reforma sustancialmente la ley de 1970, dentro de este ordenamiento se contempla con claridad lo que es un conflicto de orden económico, y por supuesto, contiene el procedimiento para tramitar su solución, sin embargo tal procedimiento conforme aparece reglamentado en esta ley lo ha hecho inoperante en la práctica, y no conformes con haber dispuesto normas

que afectan la vida jurídica de este procedimiento de orden económico, repitieron su " error " al reproducir el mismo artículo dos veces por si el primero no hubiese sido suficiente.

CAPITULO TERCERO

EL PROCEDIMIENTO DE ORDEN ECONOMICO

CAPITULO TERCERO.
EL PROCEDIMIENTO DE ORDEN ECONOMICO.

1. El Procedimiento individual de orden económico.

Nuestra legislación laboral al hablar de conflictos de trabajo y los distintos procedimientos para resolverlos, se olvidó de normar los conflictos económicos de orden individual adecuadamente. Los tiene previstos dentro de su artículo 57, sin embargo no dispone el procedimiento que le corresponde para su tramitación.

Esta laguna del derecho laboral creemos es importante subsanarla, ya que la tramitación de este tipo de conflictos a través del procedimiento ordinario no es ni lo adecuado, dado el carácter preponderantemente económico que tienen, ni lo legal en sentido estricto, al estarse resolviendo a través de un medio ordinario una cuestión que sale de la esfera ordinaria por sus características tan singulares.

Es por eso que proponemos que estos conflictos individuales de orden económico sean legalmente reglamentados conforme a su tan especial naturaleza, ya sea en un capítulo ó en artículos especiales creados para ello, o bien incluirlos en el capítulo relativo a los conflictos colectivos de orden económico, con sus respectivas reformas y adiciones.

a) Conflictos individuales de orden económico.

La doctrina al realizar la clasificación de los conflictos de trabajo y dividirlos en individuales y colectivos atendiendo a los intereses en pugna, divide a los individuales en jurídicos y económicos. Sin embargo son pocos los que los definen y se conforman con incluirlos dentro de los conflictos económicos en general.

Independientemente de formular una definición de lo que consideramos un conflicto individual de orden económico, a continuación exponemos lo que la doctrina y algunos de sus autores señalan de los mismos.

Néstor de Buen expresa que " la naturaleza económica de un conflicto determina que esté en juego la nueva fijación de condiciones de trabajo. En el orden sustantivo estos conflictos encuentran su fundamento en el artículo 57 de la L.F.T. ... En nuestros procesos laborales no tienen, en rigor, cabida, ya que la L.F.T. regula, en el orden económico, sólo los conflictos colectivos. En la práctica éstos conflictos se ventilan en juicio ordinario no obstante que el artículo 870 claramente refiere ese procedimiento sólo a los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica." (44)

Guillermo Cabanellas sólo hace mención del conflicto

colectivo individual de intereses al señalar que los conflictos individuales y los colectivos de trabajo pueden ser tanto de derecho como de intereses, limitándose a ejemplificarlos con la petición que hace un trabajador a su patrón de aumento salarial. (45)

El maestro José Dávalos dispone que el conflicto individual de orden económico " no tiene aplicación en la realidad, carece de vía procesal expresa e idónea en la ley." (46) Complementando lo anterior de la siguiente manera " La solicitud de modificación por parte del patrón afronta el mismo problema que la solicitud de modificación por parte del trabajador; no existe un procedimiento definido por la ley para llevarse a cabo individualmente, por lo que la solución a esta deficiencia en la Ley, se puede encontrar en el procedimiento para la modificación colectiva de las condiciones de trabajo que se rigen por las normas para los conflictos de naturaleza económica." (47)

No estamos de acuerdo con la última parte de lo referido en el párrafo citado del maestro Dávalos pues pretende que se apliquen normas establecidas para conflictos económicos colectivos a los conflictos individuales económicos, pasando por alto que en los conflictos individuales de naturaleza económica lo que se afectan

(45) Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Ob.cit. p.35

(46) Dávalos, José. Derecho del Trabajo I, 4a.edición. Ed. Porrúa. México,1992. p.182

(47) *Idea*.

son intereses particulares y no de carácter profesional como sucede en los colectivos de orden económico. Por lo tanto es necesario reglamentar procesalmente a los conflictos individuales de orden económico en nuestra legislación del trabajo.

Roberto Muñoz Ramón se refiere al hablar del conflicto en estudio " Este cambio... Para solicitar y obtener esas modificaciones, el legislador debió establecer un proceso para la tramitación y resolución de los conflictos individuales de naturaleza económica. Como no lo estableció, deberá intentarse la solicitud por medio del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica ..." (48)

El autor citado incurre en el mismo error que el maestro Dávalos al recomendar que la tramitación y resolución de los conflictos individuales de naturaleza económica se haga conforme a lo dispuesto por las normas que rigen el procedimiento colectivo de orden económico, dejando de observar que mientras en los primeros se afectan intereses particulares, en los colectivos lo que se afecta es el interés profesional y corresponde entonces a los sindicatos de trabajadores la tramitación de estos conflictos colectivos según lo dispuesto por la Ley para esos casos específicos.

En este orden de ideas podríamos entonces definir a

(48) Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II. Instituciones, 1a. edición. Ed. Porrúa. México, 1983. p.294

los conflictos individuales de orden económico como aquellos que tienen por finalidad la creación, modificación, suspensión o terminación de condiciones de trabajo que afecten los intereses particulares de los trabajadores o patrones.

b) El artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 57 de nuestra Ley Federal del Trabajo es el fundamento legal de los conflictos individuales de naturaleza económica, el cual dispone lo siguiente:

" El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen. El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen."

Esta claro que el artículo 57 de la L.F.T. habla de modificación de condiciones de trabajo a causa de circunstancias económicas que lo justifiquen, no sólo para el trabajador sino que al patrón también se le conceden facultades para modificar las condiciones de trabajo cuando concurran circunstancias económicas que lo justifiquen. Esta modificación deberá intentarse a través de un procedimiento de carácter económico.

Francisco Ramirez Fonseca nos habla del término autocomposición como medio para modificar las condiciones de trabajo y resolver los conflictos de trabajo, donde la voluntad de las partes y su capacidad negociadora juegan el papel principal para lograr la más justa fijación de nuevas condiciones de trabajo, siendo a veces a iniciativa del propio patrón mejoradas las condiciones de trabajo de sus subordinados. (49) En caso de que las partes no concilien voluntariamente sus pretensiones será la Junta a través del procedimiento conveniente, el cual de hecho no existe, quien constituirá las nuevas condiciones de trabajo en la relación obrero-patronal.

A manera de ejemplificar lo que por autocomposición entre las partes en una relación de trabajo para fijar nuevas condiciones laborales debe entenderse, citamos la siguiente tesis jurisprudencial:

JORNADA DE TRABAJO REDUCIDA.- La jornada de trabajo de acuerdo con la Ley Laboral, es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, no señalándose mínimos en el desempeño de la misma, sino máximos, por lo cual, es perfectamente válido establecer entre el patrón y el trabajador una jornada de trabajo de cuatro horas para los días sábados, ya que con la misma no se desbordan los máximos.

Asesora Directa 171/ 77.- María Magdalena García.- 30 de septiembre de 1977.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carlos Villegas Vazquez. Informe 1977.- Tribunal Colegiado del Octavo Circuito. pag. 404

(49) Ramirez Fonseca, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Ia. Edición. Es. PAC. México, 1980. p. 31

Trueba Urbina al hablar del artículo 57 de la L.F.T. reconoce en este el fundamento del conflicto individual de naturaleza económica pero igualmente, y sujetándose al criterio a nuestro parecer erróneo, expresa que estos conflictos deberán tramitarse con sujeción a las normas procesales de carácter ordinario porque así lo dispone la Ley. Y aun más, señala que estos conflictos individuales de orden económico no presentan las características de los colectivos de orden económico que se sujetan a un proceso ad hoc, sin saber cual fue el fundamento legal que llevó a esgrimir el argumento anterior al maestro Trueba Urbina, pero creemos que tanto los conflictos colectivos de naturaleza económica como los individuales con tal carácter independientemente del interés particular ó colectivo en juego, centran su principal característica en la modificación, creación, suspensión ó terminación de condiciones de trabajo cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen, por lo que diferimos de lo escrito por el autor antes citado. (50)

Sobre el tipo de conflicto que nos ocupa en particular Mario de la Cueva se refirió al mismo de la siguiente manera : " ... a) Los conflictos individuales son siempre de naturaleza jurídica. Alguna vez nos inquietó la pregunta acerca de si la fijación por las Juntas de Conciliación y Arbitraje de un salario remunerador para un trabajador determinado debía considerarse un conflicto jurídico ó económico. Nos inclinamos ahora por la primera solución, porque el conflicto es idéntico al que tiene por objeto establecer el monto del

honorario que debe cubrirse a un médico ó a un abogado por los servicios prestados a un cliente. (51)

La crítica a lo expresado por el maestro de la Cueva la enfocamos en cuanto a que dejó de observar lo dispuesto por el artículo 57 de la L.F.T. de 1970 incluso. Pasa por alto el carácter preponderantemente económico de los conflictos en el contenidos, al prever la posibilidad de que tanto patronos como trabajadores puedan pactar fijar nuevas condiciones de trabajo. Incluso el texto del artículo citado contiene las palabras " circunstancia económica ", aludiendo con ésta la posibilidad que se le dá al trabajador y al propio patrón para modificar las condiciones de la relación laboral cuando concurren éstas circunstancias económicas. Tampoco estamos de acuerdo en que se compare la relación de trabajo, de características tan especiales, con un contrato de prestación de servicios profesionales, siendo éste de carácter eminentemente civil.

Es imperativo entonces crear un procedimiento legal que se encargue de la regulación y resolución de este tipo de conflictos, pues su existencia en la realidad laboral no es de ninguna forma hipotética y si afectan los intereses tanto de los trabajadores como de los patronos.

" En realidad la L.F.T. presenta una laguna en este capítulo. En la práctica los tribunales, más por ignorancia que por

otras razones, siguen la vía ordinaria para los conflictos individuales de naturaleza económica, pero se trata de una fórmula claramente arbitraria." (52)

2. El Procedimiento de orden económico.

a) Conflicto colectivo de orden económico.

Del conflicto colectivo de orden económico encontramos en la doctrina diversos apuntes, los cuales coinciden de alguna forma en su esencia al determinar las características fundamentales de este tipo de conflictos: su objeto, que es modificar, crear, suspender o terminar condiciones colectivas de trabajo; y su interés eminentemente profesional, al afectar este tipo de conflictos condiciones pactadas en una convención colectiva.

No se da en la doctrina un concepto claro del conflicto económico que afecta intereses colectivos. Miguel Bermudez señala que " los conflictos colectivos de naturaleza económica serán los que tengan por finalidad lograr la modificación o la creación de nuevas condiciones de trabajo en la empresa." (53)

Mario de la Cueva al definir a los conflictos económicos señala de manera un tanto apresurada que estos sólo pueden ser de naturaleza colectiva, porque se dan solamente entre las

(52) De Buen Lozano. Néstor. Ob. cit. p.81

(53) Bermudez Cisneros. Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Ob.cit. p.44

comunidades obreras y los empresarios y afectan los intereses de la totalidad o de una parte de los trabajadores. (54) El maestro de la Cueva otorgaba el calificativo colectivo por el número de trabajadores afectados, criterio equivocado, pues al calificar a un conflicto de individual o colectivo no se hace en función del número de trabajadores que intervengan en estos, sino por los intereses que se vean afectados por el conflicto, ya sean particulares (individuales) o de carácter profesional (colectivos) y siguiendo el primer criterio fué que Mario de la Cueva se pronuncia, de manera equivocada a nuestro parecer, por la existencia únicamente de conflictos colectivos de naturaleza económica.

Néstor de Buen señala que " El conflicto de naturaleza económica (colectivo) es el resultado de un desequilibrio entre los factores de la producción - expresión que sigue la nomenclatura constitucional - que debe subsanarse mediante la modificación ó implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien por la suspensión ó terminación de las relaciones colectivas de trabajo." (55)

Cabanellas muy acertadamente hace la diferencia entre los conflictos colectivos de Derecho (jurídicos) y los de intereses (económicos), al señalar que en los primeros se discute sobre la existencia, inexistencia ó interpretación de una norma jurídica, es

(54) De la Cueva, Mario. Ob.cit. p.521

(55) De Buen Lozano, Néstor. Ob. cit. p. 81

decir, sus efectos serán declarativos; en cambio en el conflicto de intereses se trata de una reivindicación por la cual lo que se pretende es modificar el derecho ya establecido o crear uno nuevo. (56) Se busca la estipulación de nuevas condiciones de trabajo ó la modificación de las ya existentes.

En el conflicto jurídico se mantiene la regulación jurídica existente, en el conflicto económico se busca la modificación de esa regulación. " El primero (jurídico) es, por consiguiente, conservador; el segundo (económico), eminentemente innovador. " (57)

Al respecto Euquerio Guerrero expresa que mientras en el conflicto jurídico individual ó colectivo el juzgador debe decidir si se ha aplicado correctamente o no una norma jurídica previamente establecida ó si la misma ha sido violada, en los conflictos de orden económico al existir intereses preponderantemente económicos, el juzgador debe decidir si se mantienen, suspenden ó modifican las condiciones de la relación de trabajo, como resultado de una situación económica determinada existente entre las partes. (58)

Los conflictos colectivos de naturaleza económica representan en cierta forma la evolución del derecho del trabajo,

(56) Cabanellas, Guillermo. Ob.cit. p.39

(57) *Ib idem*. p.40

(58) Guerrero, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, Ob.cit. p.523

desde el punto de vista social y económico (ligados ambos aspectos) al establecerse por medio de estos la necesidad de crear nuevas condiciones de trabajo colectivas para la prestación de los servicios convenidos. Se busca entonces un cambio en las condiciones generales de trabajo o fijar para el futuro una normatividad que haya de regir sobre dichas condiciones colectivas de trabajo.

Para concluir citamos nuevamente al maestro Néstor de Buen que señala las causas económicas que ocasionan se generen este tipo de conflictos " No hay que olvidar que el conflicto económico es, en rigor, un choque entre la necesidad de preservar la existencia de una fuente de trabajo, así sea reducida, y los derechos individuales de los trabajadores: al trabajo, en sí, y a las condiciones de trabajo. De no poder resolver el conflicto, el gran final será el cierre total, sin recursos para el pago de indemnizaciones, de manera que los perjuicios extendidos a toda la fuerza laboral e indirectamente a la sociedad, serán mucho mayores. " (59)

Es entonces evidente que ante la presencia de un conflicto de naturaleza económica no sólo están en pugna los intereses de las partes integrantes de una relación laboral específica; las consecuencias y perjuicios de hecho y de derecho que se deriven de de estos conflictos podrían llegar a afectar incluso los intereses y derechos de la sociedad.

(59) De Buen Lozano, Néstor. Ob-cit. p.565

b) El Procedimiento colectivo de orden económico en la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo hace referencia en su artículo 900 a los conflictos colectivos de orden económico al señalar:

Art.900. Los conflictos colectivos de naturaleza económica son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente ley señale otro procedimiento.

De este precepto se desprenden dos grupos de conflictos colectivos cuya tramitación se rige por las disposiciones aplicables a los conflictos de orden económico: (60)

- 1) Aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo;
- 2) Aquellos que tienen por objeto la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

Los conflictos que comprenden el primer inciso son los que se encuentran enunciados en el artículo 426 de la LFT:

Art. 426. Los sindicatos de trabajadores o los patronos podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación

(60) Clement Beltrán. Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, 1a.edición. Ed.Estinge. Naucalpan, Edo.de México,1989. p.254

de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley:

I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen, y

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

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419 fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos de naturaleza económica.

Este último párrafo, al señalar que la solicitud se ajustará a lo dispuesto por los artículos 398 y 419 fracción I, hace alusión a que lo dispuesto en el artículo 426 contempla la posibilidad de revisar anticipadamente los contratos colectivos y los contratos ley, en la que se planteen modificaciones al clausulado que incidan en la economía de una empresa, pudiendo ejercitar dicha acción tanto los sindicatos de trabajadores como los patrones.

Es evidente que este artículo (426) ofrece una vía jurisdiccional sin tener que acudir al procedimiento de huelga, de tan drásticas consecuencias para la economía obrero-patronal, para modificar en cualquier tiempo las condiciones colectivas de trabajo previstas en los respectivos contratos colectivos o contratos ley y siguiendo el procedimiento para los conflictos colectivos de orden económico. Incluso mientras no haya terminado la vigencia del contrato colectivo o del contrato ley, los sindicatos de trabajadores no podrían emplazar a huelga a una empresa para solicitar aumentos salariales de emergencia que los mismos contratos tuvieran previstos,

de hacerlo sería improcedente el emplazamiento a huelga pues dichas revisiones deben hacerse por disposición de la ley al término de la vigencia de los contratos precitados; pudiendo solicitar dichos aumentos con fundamento y apoyo en lo que la LFT. dispone para el procedimiento de los conflictos de orden económico, según lo dispuesto por este artículo 426 de la LFT.

Para la parte patronal la fracción I del artículo 426 ofrece un medio legal bastante amplio para solicitar la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o contratos ley, tanto a las cláusulas de carácter económico específico, como a aquellas de carácter jurídico, cuya modificación debe tener repercusiones económicas en la vida de la empresa, invocando las "circunstancias" económicas que la justifiquen, pues es esta incidencia económica la que debe caracterizar la solicitud de modificación de las condiciones de trabajo, lo que en teoría ofrece al patrón una gama muy amplia de supuestos o posibilidades.

Por lo que al inciso b) se refiere, esta clase de conflictos son los que se encuentran enunciados en los artículos 427 fracciones III a V, en cuanto a los que tienen por objeto la suspensión; y en el artículo 434 fracción II para los que se refieren a la terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

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

I.....

II.....

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

IV. La incoesteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

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

Art. 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajos:

I.....

II. La incoesteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

Para el caso de suspensión colectiva temporal de las relaciones de trabajo, el artículo 430 fija las bases para indemnizar a los trabajadores comprendidos dentro de éste supuesto, misma que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán sancionar y vigilar que se paguen a dichos trabajadores, sin que dicha indemnización pueda exceder del importe de un mes de salario, debiendo tener en cuenta entre otras circunstancias el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren una nueva ocupación.

Los artículos 431 y 432 señalan las normas para verificar la subsistencia de las causas que originaron la suspensión y para la reanudación de los trabajos; pudiendo los trabajadores ejercitar las acciones por despido comprendidas en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo en caso de que el patrón incumpla con las obligaciones que le imponen los numerales citados en primer término.

En cuanto a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo de acuerdo a la fracción II del artículo 434, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir su prima de antigüedad.

La suspensión ó terminación colectiva de las relaciones de trabajo deberá tramitarse según lo dispuesto por los artículos 901 y siguientes, correspondiendo a las Juntas resolver el conflicto autorizando ó desestimando la suspensión ó la terminación planteada por el patrón en su demanda, sin que el monto de las indemnizaciones pueda ser modificado en caso de autorizarse la suspensión ó la terminación de las relaciones de trabajo.

En cambio si el conflicto planteado tiene por objeto modificar ó implantar nuevas condiciones de trabajo, operará lo dispuesto en el artículo 919, en cuanto a lo que se refiere a la facultad de las Juntas para " conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patronos ", podrán " modificar las condiciones de la empresa ó establecimiento ", respetando siempre los derechos mínimos consagrados en la ley.

El procedimiento para tramitar y dar resolución a los conflictos de orden económico se encuentra contemplado en el Capítulo XIX de la LFT, denominado " Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica ", comprendido dentro de los artículos 900 hasta el 919 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO XIX

PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

Art. 900. Los conflictos colectivos de naturaleza económica son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación ó implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión ó terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.

En este artículo se pretende de acuerdo a la técnica empleada por el legislador, dar una definición de lo que debiera de entenderse por procedimiento colectivo de naturaleza económica, sin embargo, a nuestro parecer, lo que el legislador define es lo que debemos entender por conflicto colectivo de naturaleza económica, confundiendo al conflicto con el medio procesal para tramitarlo y solucionarlo. En cuanto a lo que expresa en su parte final el citado artículo (salvo que la presente ley señale otro procedimiento) se refiere a situaciones económicas de carácter extraordinario, por la urgencia y celeridad de su tramitación y solución, que requieren de procedimientos especiales creados ex profeso para su solución y que la misma Ley Federal del Trabajo comprende en su normatividad, sin tener que tramitarse de acuerdo a lo dispuesto por el Capítulo XIX que comprende el procedimiento para dar solución a los conflictos colectivos de orden económico.

Art. 901. En la tramitación de los conflictos a que se refiere este Capítulo, las Juntas deberán procurar, ante todo, que

las partes lleguen a un convenio. A éste fin podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

Este procedimiento es eminentemente conciliador al imponerle a las juntas la obligación de intentar un avenimiento entre las partes en cualquier etapa del proceso, siempre que no se haya dictado la resolución final del conflicto.

Art. 902. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450 fracción I.

Independientemente que éste artículo es motivo de un apartado especial, es evidente que no existe el arbitraje obligatorio en nuestro país, situación que en ocasiones en que surge el desequilibrio entre los factores de la producción y el capital debería de hacerse obligatorio, con la única finalidad de dar una solución expedita a un conflicto de trabajo, sin que intereses de unos cuantos afecten la vida económica de una empresa y sus trabajadores, refiriendonos claro está, cuando se estuviera

ventilando por la vía procesal de naturaleza económica, ó bien, presentando la solicitud respectiva a la Junta de Conciliación y Arbitraje, la tramitación y solución de un conflicto de intereses, dejando intacto el derecho constitucional de huelga que tienen los trabajadores cuando ésta se intentara con anterioridad al procedimiento de naturaleza económica e incluso con posterioridad a éste, en el supuesto de que se presente la revisión del contrato colectivo o contrato ley y se afecte el equilibrio entre el trabajo y el capital. El arbitraje obligatorio haría posible que aún y cuando hubiere estallado la huelga, y estando en la etapa de prehuelga, al ser ésta etapa de carácter eminentemente conciliatorio al igual que la audiencia que debe celebrarse por disposición de la ley del trabajo durante el procedimiento colectivo de orden económico, poder tramitar simultáneamente un procedimiento esencialmente obrero con el procedimiento de carácter económico entablado por un patrón y así permitir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje poner en un tiempo no del todo incierto (como lo sería el tiempo en que una huelga podría prolongarse) fin a un conflicto de matices económicos al dictar su resolución.

Art. 903. Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa ó establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional ó por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito, la cual deberá contener:

I. Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad;

II. Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto, y;

III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

Este artículo señala los requisitos de personalidad y forma que deben observarse para promover el procedimiento de naturaleza económica, siendo la forma escrita la adoptada por nuestro código laboral.

Art. 904. El promovente según el caso deberá acompañar a la demanda lo siguiente:

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

II. La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo;

III. Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;

IV. Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones, y;

V. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos para correr traslado a la contraparte.

Debido a que las exigencias que este artículo impone a las partes promoventes no son del todo accesibles a la parte obrera, es que el procedimiento de naturaleza económica es calificado como un procedimiento con tintes patronales, pues " estos requisitos son fáciles de satisfacer cuando es la empresa la que promueve la acción, cuando es el sindicato o los trabajadores los que la interponen, tienen que solicitar la ayuda del patrón." (61)

Art. 905. La Junta, inmediatamente después de recibir la demanda citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.

Art. 906. La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

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

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

III. Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias

(61) Breña Garduño, Francisco. Lev. Federal del Trabajo comentada y concordada, 2a. edición. Ed. Harla. México, 1988. p.691

que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto.

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

V. Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello;

VI. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y, en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas;

VII. La Junta, dentro de la misma audiencia, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda su dictamen por separado, y;

VIII. Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones, integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen conveniente.

Al igual que en el procedimiento ordinario, se presenta en el procedimiento colectivo de orden económico una audiencia trifásica: una etapa de conciliación, en la cual se faculta

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

79

Incluso a los integrantes de las Juntas a realizar sugerencias que tiendan a encaminar a las partes en conflicto a un arreglo y a la celebración de un convenio que una vez aprobado por la Junta tendrá el carácter de laudo. Una etapa de exposición de hechos y argumentaciones, semejante a la etapa de demanda y excepciones, en la cual las partes al no haber llegado a un arreglo deberán exponer los hechos que dieron origen al conflicto y así conformar la litis del mismo y realizar las argumentaciones que tiendan a influir en el criterio de la autoridad laboral. Finalmente se presenta una etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, pudiendo incluso si el tiempo de la Junta y del asunto mismo lo permiten, desahogarse las pruebas que por su propia naturaleza puedan hacerlo, adquiriendo la prueba pericial una relevancia significativa dentro del procedimiento colectivo de naturaleza económica sobre cualquier otra prueba, pues será a través de los dictámenes de los peritos designados por la Junta y por las partes mismas que se llegará a demostrar la procedencia de la acción intentada para modificar, suspender, implantar o terminar relaciones de trabajo, o por el contrario, insidrir en el ánimo de la Junta para desestimar la acción intentada y dar fin al conflicto.

Art. 907. Los peritos designados por la Junta deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicano y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia ó arte sobre el que verse el peritaje,

salvo los casos en que no se requiera autorización, pero deberán tener los conocimientos de la materia que se trate, y;

III. No haber sido condenado por delito intencional.

Por la naturaleza del procedimiento colectivo de orden económico en el que los intereses que se encuentran en conflicto son no sólo de tipo económico y legal, sino de carácter social en un sentido estricto, y donde lo que verdaderamente se busca no es dictar el derecho existente sino crear uno nuevo que se adecue a la situación real de una empresa y de sus trabajadores, es que se exige de los peritos en funciones los requisitos que enumera el artículo citado, pues de ellos y sus dictámenes formulados de acuerdo a sus conocimientos en la técnica, ciencia ó arte de que se trate, dependerá en gran medida la solución a un conflicto de intereses (económico); peritos que por la naturaleza de los conflictos planteados deberán versar sus conocimientos en economía, contabilidad, relaciones industriales, por mencionar algunos.

Art. 90B. Las partes, dentro de los primeros diez días del término a que se refiere la fracción VII del artículo 90A, podrán presentar directamente a los peritos, o por conducto de la Junta o a través de la Comisión, las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que sean tomados en cuenta por los peritos, en sus dictámenes.

Art. 909. Los peritos nombrados por la Junta, realizarán las investigaciones y estudios que juzguen convenientes, y podrán actuar con la mayor amplitud, teniendo, además de las inherentes a su desempeño, las facultades siguientes:

I. Solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos tales como los institutos de investigaciones sociales y económicos, las organizaciones sindicales, las Cámaras de Comercio, las de Industria y otras instituciones semejantes;

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

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

Sobre el particular Francisco Breña señala " La prueba pericial adquiere gran importancia en la investigación de las causas que se aducen en el conflicto de naturaleza económica, esto hace que la ley otorgue amplias facultades a las partes y a los peritos para la obtención de los datos necesarios en la formulación de su dictamen. (62)

Art. 910. El dictamen de los peritos deberá contener, por lo menos:

(62) Breña Garduño, Francisco. Ob. cit. p.p. 693-694

- I. Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;
- II. La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores;
- III. Los salarios medios que se paguen en empresas o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos;
- IV. Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos;
- V. La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento;
- VI. Las condiciones generales de los mercados;
- VII. Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional, y;
- VIII. La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto.

Este artículo refleja la importancia que el peritaje adquiere en esta clase de procedimientos económicos, ya que dicho peritaje no sólo deberá contener los aspectos técnicos que hayan sido resultado de sus investigaciones sino que se le impone la obligación a los peritos de formular una posible solución al conflicto, adecuando su criterio a los datos e información recabadas durante sus investigaciones, pues realmente es el perito por haber entrado en contacto directo con la problemática de la empresa y sus trabajadores quien está en una aptitud más que aceptable para pronunciarse por la procedencia de la acción intentada o por la improcedencia de la

misma, criterio que deberá ser tomado muy en cuenta por la Junta al momento de dictar la sentencia colectiva correspondiente.

Art. 911. El dictamen de los peritos se agregará al expediente y se entregará una copia a cada una de las partes.

El Secretario asentará razón en autos del día y hora en que hizo entrega de las copias a las partes, o de la negativa de éstas para recibirías.

Art. 912. Las partes, dentro de las setenta y dos horas de haber recibido copia del dictamen de los peritos, podrán formular las observaciones que juzguen convenientes en relación con los hechos, consideraciones y conclusiones del mismo dictamen.

La Junta, si se formulan objeciones al dictamen, citará a una audiencia a la que deberán concurrir los peritos para contestar las preguntas que formulen las partes y en relación con los peritajes que rindieron; se podrán ofrecer pruebas, para que tengan por objeto comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen.

En caso de que las partes objeten los dictámenes ofrecidos por los peritos se llevará a cabo una audiencia "de peritos", debiendo sujetar su conducta única y exclusivamente a desestimar, o por el contrario, a demostrar la veracidad y adecuación de los dictámenes a la realidad económica de la empresa y sus trabajadores. Es importante que en dicha audiencia estén presentes las Comisiones que acompañaron a los peritos durante sus

investigaciones, pues serán estas quienes estarán en mejor aptitud de demostrar con las pruebas que consideren pertinentes, la falsedad o la veracidad de los dictámenes periciales exhibidos, pudiendo incluso apoyarse, y que de hecho deben hacerlo, en los dictámenes formulados por los peritos designados por cada una de las partes, a quienes podrán interrogar igualmente en dicha audiencia, facultad que tendrá la Junta igualmente, debiendo ser esta audiencia expedita y ocupandose única y exclusivamente de las controversias que surjan con respecto a la labor de los peritos, desechando de plano cualquier cuestión que nada tenga que ver con los dictámenes periciales y sus conclusiones.

Art. 913. La Junta tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzguen convenientes, a fin de completar, aclarar ó precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares a que se refiere el artículo 909 fracción I de este capítulo, interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales.

Art. 914. Las autoridades, las instituciones y los particulares a que se refieren los artículos que anteceden, están obligados a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que se les soliciten.

Es facultad indiscutible de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y en estricto derecho una obligación para la misma, la de allegarse de todos los elementos probatorios que tiendan a influir en su ánimo para que al momento de dictar una resolución definitiva que ponga término a un conflicto de naturaleza económica, no se afecten o lesionen los derechos de alguna de las partes. Ante cualquier duda acerca de la información proporcionada por los peritos designados por la misma Junta, así como por los designados por las partes en conflicto, en sus respectivos dictámenes, y al ser dicha prueba la piedra angular dentro de esta clase de procedimientos, se hace necesario que exista plena convicción en la autoridad laboral con respecto a la veracidad y adecuación a la realidad económica de una empresa, de la información proporcionada por los distintos peritos, pudiendo ordenar la práctica o ampliación de cualquier otra diligencia que pudiera influir determinadamente en su criterio al momento de dictar la sentencia colectiva correspondiente y crear así el nuevo derecho que habrá de normar las relaciones de trabajo en una empresa.

Art. 915. Desahogadas las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen sus alegatos, por escrito, apercibidas que en caso de no hacerlo, se les tendrá por perdido su derecho.

Art. 916. Transcurrido el término para la presentación de los alegatos el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro

de los quince días siguientes formulará un dictamen que deberá contener:

- I. Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;
- II. Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes;
- III. Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta.
- IV. Un extracto de los alegatos, y;
- V. Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

El proyecto de sentencia colectiva (laudo) fundamentalmente deberá basarse en los dictámenes periciales, más que en alguna otra probanza, y sin duda alguna lo expuesto por los peritos en sus respectivos informes técnicos en cuanto a la forma en que puede darse fin al conflicto existente según lo dispuesto por la fracción VIII del artículo 910 comentado, será determinante al momento de plasmar en una resolución la solución a un conflicto de orden económico.

Art. 917. El dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones, ante la Junta. El Secretario asentará razón en autos del día y hora en que se hizo entrega de las copias o su negativa para recibirlos.

Art. 918. El presidente de la Junta citará para la audiencia de discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que sean entregadas a los representantes las copias del dictamen, y se celebrará conforme a las reglas establecidas en el artículo 888 de ésta ley.

La resolución final deberá dictarse en conciencia y a buena fe guardada.

Art. 919. La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

Si la autoridad laboral considera procedente la acción intentada mediante la vía procesal de naturaleza económica, podrá modificar las relaciones de trabajo que regían en una empresa o establecimiento determinado, creando el nuevo derecho que habrá de normar las relaciones de trabajo que se den entre la empresa y sus trabajadores pero siempre respetando los derechos mínimos que por disposición de la ley no pueden ser modificados, quedando sin efecto las disposiciones económicas y aún las jurídicas contenidas en los contratos colectivos o contratos ley que hayan motivado el conflicto y su respectivo procedimiento colectivo de orden económico, pero si

los trabajadores consideran en determinado momento que la resolución que recayó al procedimiento de naturaleza económica lesiona sus derechos excesivamente, conservarán su derecho inalienable de emplazar a la huelga a la empresa para celebrar un nuevo contrato colectivo o contrato ley cuando las condiciones de la empresa hayan mejorado y se encuentre en la aptitud económica real de ofrecer a sus empleados mejores condiciones laborales, caso contrario, la autoridad laboral podría determinar improcedente el movimiento de huelga teniendo como antecedente lo resuelto en el procedimiento colectivo de naturaleza económica, al haber encontrado justificación a la modificación, suspensión, terminación o implantación de nuevas condiciones de trabajo solicitadas en su momento por el patrón.

La jurisprudencia que a continuación citaremos se refiere a los efectos de la resolución dictada dentro de un procedimiento que ponga fin a un conflicto colectivo de naturaleza económica:

CONFLICTOS DE ORDEN ECONOMICO, FACULTADES DE LAS JUNTAS EN CASO DE.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al conocer de los conflictos de orden económico, tienen amplias facultades para disminuir o aumentar el personal, la jornada de trabajo, los salarios

y. en general, para cambiar las condiciones según las necesidades demostradas durante la tramitación respectiva, pues es evidente que tratándose de conflictos de tal naturaleza, no se puede estar a lo dispuesto por el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo de 1931: artículo 842 de la ley vigente.

Quinta época: Tomo XLVI. pág. 3738. Cías. Mineras de Santa Gertrudis y Coags.

Tomo XLVII. pág. 5013. Huasteca Petroleum Company.

Tomo LI, pág. 2382. Sucesores de Pinoceky Harguillan y Cia S. en C.

Tomo LV. pág. 2007. Cia Mexicana de petroleo " El Aguila S.A " y Coags.

Tomo LIX. pág. 836. Sindicato Central del Valle del Campo (Apéndice 4a. Sala 1917- 1975. Tesis 34. pág. 45).

Entonces, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según lo dispuesto por la jurisprudencia citada, tienen las más amplias facultades para adecuar las condiciones de trabajo imperantes en una relación de trabajo, modificandolas de acuerdo a las necesidades económicas debidamente probadas de la empresa.

c) Los artículos 902 y 448 de la Ley Federal del Trabajo.

La existencia de estos artículos en nuestra legislación laboral son los que ocasionan que el procedimiento de orden económico se vuelva inoperante, cuando éste es planteado por la parte patronal.

Resulta increíble, que ambos artículos (448 y 902) sean semejantes en su redacción y por supuesto en su alcance y consecuencias jurídicas. No le bastó al legislador haber creado una norma arbitraria y carente de toda lógica jurídica, salvo en el exceso en su espíritu proteccionista de la clase trabajadora que redundó en una serie de normas que lejos de proteger a la clase trabajadora la afectaron, sino que consideró necesario el repetir la misma norma en un Capítulo distinto de la ley laboral para de alguna forma " garantizar doblemente " la protección que requería el trabajador frente a la clase empresarial. Lo cierto es que lejos de beneficiar a la clase trabajadora, los preceptos mencionados hacen totalmente inoperante las disposiciones legales que norman al procedimiento colectivo de orden económico y privan tanto a los patronos como a los trabajadores de una posibilidad jurídica para dar solución a sus diferencias de naturaleza económica.

Los artículos señalados dicen a la letra:

Art. 448. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, salvo que los trabajadores manifiesten estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

Art. 902. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

La diferencia notable entre estos dos artículos está en que en el artículo 902 se dispone que el sometimiento de los trabajadores para que la Junta de la solución al conflicto debe constar por escrito, es decir, su voluntad debe constar fehacientemente, pues como anteriormente se había mencionado, en nuestro país no existe el arbitraje obligatorio y por lo tanto es necesario el consentimiento expreso de los trabajadores para someter sus diferencias al arbitraje; mientras que en el artículo 448 no se dispone esta formalidad para someter el conflicto a la decisión de la Junta, aunque el efecto es el mismo, pues de ninguna manera puede obligarse a los trabajadores a someterse al arbitraje y con ello a poner fin a un conflicto. Aun así, los dos preceptos legales citados

son anticonstitucionales pues privan al patrón de la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 constitucional al suspender los procedimientos iniciados por este ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como las solicitudes que se presenten ante la misma que planteen la tramitación y resolución de conflictos de naturaleza económica.

Por lo tanto se hace necesario derogar uno de estos artículos tan peculiares, que bien podría ser el artículo 448, y reformar el artículo 902 de la LFT. para que así pueda verdaderamente plantearse la solución de un conflicto de intereses por medio de esta vía procesal, obsoleta en la actualidad, sin que un emplazamiento arbitrario y de mala fe a la huelga afecte la vida jurídica del mismo.

Es definitivo el riesgo que estos artículos implican para los patrones, pues se le podría emplazar a huelga dolosamente o bien como un medio nada ortodoxo de presión. Néstor de Buen al respecto nos dice " El mayor riesgo de la interpretación dominante es que ante el planteamiento del conflicto por la empresa, bastará un emplazamiento que invoque, simplemente, violaciones, ciertas o ficticias, para que el conflicto quede en suspenso y las labores se tengan que continuar bajo condiciones que, se presume, no son las adecuadas." (63) Reforzando el mismo autor sobre el particular de la siguiente manera " Al mantener el criterio vigente, que desde

luego no se ajusta a la ley, las autoridades hacen nugatorio el procedimiento del conflicto económico y provocan, como es bien sabido, que una intencionada violación del convenio colectivo, real y premeditada, obligue a un emplazamiento a huelga que se convertirá en huelga infinita, sin salarios y con menores pérdidas para el empresario que las que resentiría de seguir trabajando.

Hay, ciertamente, en la solución práctica de las Juntas, una gran dosis de demagogia y de populismo." (64)

Lo que menciona Néstor de Buen es acertado. La mayoría de las veces cuando el patrón se percata de que la empresa no está generando la utilidad esperada, y ante la posibilidad de colapsarse económicamente la fuente de trabajo, y al impedirsele con la amenaza de irse a la huelga para el caso de que se intentara tramitar la modificación de las condiciones de trabajo por medio del procedimiento colectivo de orden económico, el patrón prefiere que dicho movimiento huelguista estalle y se prolongue en el tiempo, generandose mayores perjuicios para los trabajadores, quienes subsisten y satisfacen sus necesidades y las de su familia con los salarios que perciben de dicha empresa, pudiendo inclusive ante la contingencia económica existente preferirse el cierre total de la empresa y con ello la terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

El Dr. Miguel Borrell Navarro al referirse a los

(64) De Buen Lozano, Néstor. Ob. cit. p.565

efectos legales inmediatos de una huelga hace hincapié en los artículos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo y expresa que "... 2) Se suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica (sería el segundo efecto legal inmediato de una huelga), pendientes ante las Juntas y las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta, por así disponerlo el artículo 448 del Código laboral, cuya misma disposición se repita textualmente en el artículo 902 de la propia ley, lo que no debe ser, pues no debe haber repeticiones en un mismo ordenamiento legal." (65)

Está claro entonces que la existencia de estos artículos en la forma en que se encuentran redactados actualmente, hacen inoperante este procedimiento colectivo de orden económico cuando esta vía procesal consagrada en nuestra ley del trabajo es utilizada por el patrón, lo que es, como mencionamos anteriormente, anticonstitucional, por lo que es imperativo reformar el artículo 902 y derogar el artículo 448 de nuestra legislación laboral actual.

Lo anterior permitiría contar en la práctica del derecho laboral en nuestro país, con un medio procesal que permitiría intentar lograr la solución a los diversos conflictos de trabajo que se presentan día con día, sin tener que llegar a la huelga, y que pudiese ser promovido por la parte patronal libremente.

(65) Borrell Navarro, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. cit. p. 574

d) Tramitación del procedimiento colectivo de orden económico.

La doctrina al tocar este tema es un tanto repetitiva al señalar lo dispuesto en la legislación laboral, por lo que para efectos de nuestro trabajo, haremos referencia al tema que nos ocupa apoyandonos en lo expresado por Néstor de Buen sobre el particular, reforzando el punto con los criterios que otros autores han dispuesto sobre el mismo.

1. Sujetos legitimados.

Son legitimados para promover este procedimiento:

- a) los sindicatos titulares de los contratos colectivos en una empresa;
- b) la mayoría de los trabajadores cuando se afecte el interés profesional (entendiendo por interés profesional el interés de la colectividad de los trabajadores en una empresa)
- c) el patrón.

El artículo 903 de la Ley Federal del Trabajo señala quienes son los sujetos legitimados para promover la solución de un conflicto colectivo de naturaleza económica por medio del procedimiento colectivo de naturaleza económica previsto en el Capítulo XIX de nuestro Código laboral, omitiendo señalar como sujetos legitimados a la minoría de trabajadores o a los trabajadores considerados individualmente.

2. Requisitos de la demanda.

En el artículo 903 se establecen igualmente las formalidades del escrito inicial de demanda:

- a) nombre de quién promueve;
- b) exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto;
- c) claras pretensiones del promovente

Deberán acompañarse con el escrito inicial de demanda, según disposición del artículo 904 de la LFT., los siguientes documentos:

- a) documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación financiera de la empresa y la necesidad de las medidas que se solicitan;
- b) una relación de los nombres de los trabajadores de la empresa, expresando su salario y su antigüedad en el trabajo;
- c) un dictamen formulado por un perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;
- d) las pruebas que acrediten sus pretensiones;
- e) las copias necesarias de la demanda y de los documentos anexos para correr traslado a la contraria.

Es la imposición de estos requisitos por lo que se considera al procedimiento colectivo de orden económico como un procedimiento eminentemente patronal " Llama la atención el sentido oculto de esta disposición, que integra el artículo 904. Porque un examen cuidadoso pondrá de manifiesto que se trata de un precepto pensado para los empresarios y no para un sindicato o para los trabajadores coaligados. Hasta aquí no ha llegado la idea de que la carga de la prueba la debe reportar el patrón, fundamentalmente. En la hipótesis, muy poco probable, de que fueran los trabajadores, sindicalizados ó no, los promoventes, parecerían exigencias excesivas la presentación de los documentos que justifiquen la necesidad de las medidas y mucho más, un dictamen que refleje la situación económica de la empresa o establecimiento. No suelen estar las informaciones necesarias y previas al dictamen, a la disposición de los trabajadores." (66)

Igualmente el artículo 904 nada dispone para el caso de que la parte promovente no cumpla con alguno de los requisitos que enumera al someter la solución de un conflicto a la vía procesal colectiva de naturaleza económica. Nada dispone acerca de suplir la queja en caso de que sea la parte trabajadora la que promueva inicialmente el procedimiento mencionado, ni de cual sería la sanción o prevención que la Junta de Conciliación y Arbitraje debiera hacer para que las partes subsanen las deficiencias de su escrito inicial

(66) De Buen Lozano, Néstor. Ob. cit. p-566

de demanda o presenten los documentos omitidos para que se anexen a la demanda, lo cual por principio constituye una omisión técnica que es necesario subsanar.

3. Admisión de la demanda.

Al no existir en esta materia suplencias de las quejas y no haber prevenciones para subsanar deficiencias del escrito inicial de demanda, al recibir la demanda la Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación. Lo anterior lo dispone el artículo 905 de la LFT.

4. Audiencia inicial.

Encontramos en esta distintos supuestos legales que pueden presentarse:

a) *Ausencia de las partes.* Si es el promovente el ausente, se le tendrá por desistido de su solicitud; si es el demandado el ausente se le tendrá por inconforme con todo arreglo.

Pensamos que si lo que se busca con esta audiencia inicial es lograr un avenimiento entre las partes en cualquier momento del procedimiento, y al no existir en el artículo 906 la posibilidad de aperebir a las partes para que concurran a esta

primera audiencia de finalidad eminentemente conciliadora, se pierde la esencia que el legislador plasmó en la ley en cuanto a intentar por medio de este procedimiento de orden económico evitar mayores perjuicios en la economía de los trabajadores y de los patrones, por lo que la concurrencia para las partes deberá hacerse obligatoria, por lo menos en lo que a la audiencia inicial se refiere.

b) *Concurrencia de ambas partes.* Se inicia la audiencia y se exhorta a las partes para que concilien sus diferencias, incluso pudiendo la Junta sugerir medidas que considere convenientes para tal efecto. De celebrarse exitosamente esta audiencia, conciliando sus diferencias las partes y llegando a un convenio, aprobado este por la Junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Esta audiencia inicial, a diferencia de lo que la audiencia conciliatoria dentro de un procedimiento ordinario ofrece a las partes, tiene tintes de amigable composición, pues se faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje inclusive a sugerir las medidas o posibles soluciones al conflicto, lo que a nuestro parecer es un acierto y refuerza aún más nuestra postura en cuanto a hacer obligatorio el arbitraje en nuestro país.

c) *Continuación del procedimiento.* Si las partes no llegan a un arreglo, expondrán cada una los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones.

d) Ofrecimiento de pruebas. Se hará al terminar de exponer cada una de las partes sus peticiones y deberán desahogarse al momento las pruebas que por su naturaleza puedan ser desahogadas en esta audiencia.

Como habíamos mencionado en apartados anteriores, esta audiencia es de naturaleza trifásica al igual que la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas que se lleva a cabo en el procedimiento laboral ordinario, con las diferencias de que en la audiencia inicial que se lleva a cabo en el procedimiento de orden económico durante la conciliación se pueden proponer medidas y soluciones al conflicto por parte de la Junta y se procede al desahogo de las pruebas ofrecidas y admitidas con el escrito inicial de demanda que por su misma naturaleza lo permitan, permitiéndose así a la Junta dedicar atención especial a la prueba pericial, tan de fundamental incidencia en este procedimiento.

e) Peritos oficiales. La prueba pericial adquiere en este tipo de procedimientos una relevancia determinante, ya que la Junta tendrá que apoyarse en opiniones técnicas que le proporcionen los elementos de juicio necesarios para fijar nuevas condiciones de trabajo.

La Junta entonces nombrará tres peritos para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto de orden económico, gozando de un término de treinta días para que

emitan sus dictámenes, debiendo señalar la forma en que debe resolverse el conflicto.

Las partes podrán también designar por su parte un perito cada una, para que trabaje conjunta o separadamente con los peritos oficiales.

Será entonces la prueba pericial la que determine e incida fundamentalmente en el ánimo de la autoridad laboral al momento de dictar la sentencia colectiva que ponga fin al conflicto, por lo que deberá procederse con suma diligencia al momento de designar los peritos oficiales, pudiendo a nuestro parecer ampliarse el término que la ley concede a los peritos (y que en la práctica debe suceder) para rendir su dictamen y pueda este abarcar todos los puntos que informen y muestren la realidad económica de la empresa y la procedencia o no de la acción intentada.

5. Dictamen de los peritos oficiales.

El dictamen pericial constituye el elemento principal de los procedimientos colectivos de naturaleza económica, pues de este se desprende toda una gama de causas y situaciones que suscitaron el conflicto y asimismo, debe contener las proposiciones tendientes a resolver al conflicto de orden económico. Es por eso que se autoriza a los peritos a realizar las investigaciones y estudios que juzguen convenientes, pudiendo actuar con la mayor amplitud dentro de sus

funciones, lo que les permite practicar inspecciones en las empresas o establecimientos, revisando sus libros y documentos; solicitar a instituciones especializadas en problemas económicos la información que consideren necesaria; examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa.

El artículo 910 de la Ley Federal del Trabajo señala los aspectos técnicos que el dictamen debe contener:

- 1) los hechos y causas que dieron origen al conflicto;
- 2) una relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciben los trabajadores;
- 3) los salarios medios que se paguen en las empresas de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellas;
- 4) las condiciones económicas de la empresa;
- 5) las condiciones generales de la industria de que forme parte la empresa o establecimiento;
- 6) las condiciones generales de los mercados;
- 7) los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional;
- 8) establecer la fórmula que pueda solucionar el conflicto.

Es éste último inciso el que realmente constituye el fin de la labor de los peritos, pues nadie mejor que ellos que se percátaron directamente de la situación particular y general de una

empresa o establecimiento podrán proponer una posible solución al conflicto. solución que deberá ser tomada en cuenta por la Junta al momento de elaborar el proyecto de sentencia colectiva, siempre que no exista contradicción o falsedad entre los dictámenes formulados por los peritos oficiales y los formulados por los peritos nombrados por las partes; y existiendo uniformidad y homogeneidad entre los mismos se estará en aptitud de dictar una resolución que no lesione arbitrariamente derechos de alguna de las partes.

6. Observaciones de las partes.

Conjuntamente al nombramiento de peritos se integrarán dos Comisiones nombradas por cada una de las partes para que acompañen a los peritos en el desarrollo de sus actividades de investigación, pudiendo hacerles e éstos las observaciones y sugerencias que consideren convenientes, facultad concedida a las partes por el artículo 906 fracción VIII de la LFT.

Las partes disponen de un término de setenta y dos horas a partir de que les fue entregada la copia del dictamen a que se refiere el segundo párrafo del artículo 911 de la LFT., para objetar su contenido y hacerles las observaciones que estimen necesarias, facultad consagrada en el artículo 912 de la ley laboral. La Junta deberá citar a las partes y a los peritos a una audiencia " de peritos " donde se expondrán las objeciones que las partes hayan hecho a los dictámenes formulados, pudiendo en esta audiencia

las partes interrogar a los peritos y aportar en el acto pruebas para demostrar que la información del dictamen es errónea o falsa, según lo dispone el segundo párrafo del artículo citado.

7. Facultades de las Juntas.

La ley laboral es generosa con la autoridad laboral al otorgarle facultades discrecionales para practicar las diligencias que estime convenientes, con el fin de poder completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar todo tipo de información que le permita formarse un juicio acertado y estar en aptitud real para constituir nuevas condiciones de trabajo en una empresa o establecimiento; información que podrá solicitar a las autoridades, instituciones y particulares a que se refiere el artículo 909 fracción I del Código del trabajo, según disposición contenida en el artículo 913 del mismo.

8. Alegatos.

El artículo 915 de la LFT, dispone para las partes un término de setenta y dos horas para elaborar sus alegatos, disponiéndose la forma escrita para los mismos, de no presentarlos en el término señalado se les tendrá por perdido su derecho.

9. Dictamen.

Al concluir el término concedido para presentar los alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y formulará dentro de los quince días siguientes un dictamen, el cual deberá contener según lo expresado en el artículo 916 los siguientes elementos:

- I. Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes;*
- II. Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes;*
- III. Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta;*
- IV. Un extracto de los alegatos;*
- V. Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.*

Es este último punto el que resulta decisivo en la tramitación de los procedimientos de naturaleza económica, y donde la prueba pericial por medio de los dictámenes formulados por los distintos peritos cobra su importancia medular, pues el auxiliar encargado de formular el dictamen final necesariamente basará la elaboración del mismo y con éste, la posible solución que estime deba darse al conflicto, en los resultados que los peritos oficiales y los nombrados por las partes hayan plasmado en sus respectivos

dictámenes, y en la propuesta de solución que los mismos hayan propuesto en su trabajo.

Se entregará una copia del mismo a cada parte, haciendo constar el día y la hora de entrega, o en su caso, la negativa de las partes para recibir la copia indicada; obligación que se impone al Secretario de la Junta de Conciliación y Arbitraje y que encuentra su fundamento en el artículo 917 de la ley del trabajo.

10. Audiencia de resolución.

Deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la entrega de las copias del dictamen. Se celebrará, según lo establece el artículo 918 de la Ley " conforme a las reglas establecidas en el artículo 888 de esta ley ", que se refiere a la forma en que debe de resolverse un conflicto que se planteó y ventiló su solución por medio del procedimiento laboral ordinario. La resolución o laudo que recaiga al mismo será dictado en conciencia y a buena fe guardada, pues a diferencia de la ley civil que impone al juzgador una serie de formalidades que necesariamente debe de contener su sentencia definitiva, la legislación laboral no impone a los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje formalidad alguna al momento de dictar su resolución final.

11. LAUDO.

En la resolución de estos conflictos y tomando en cuenta la Junta lo actuado en ella, podrá modificar de forma fundamental las condiciones de trabajo existentes en una empresa; aumentar ó disminuir el personal de la misma; variar la jornada de trabajo o los salarios, etc. Pero no podrá ir contra los derechos mínimos consignados a los trabajadores en la Ley.

Borrell Navarro al respecto dispone " A los diez días de entregado dicho dictamen, el presidente de la Junta citará a sus miembros para la discusión y votación del laudo o resolución, el que en ningún caso podrá reducir los mínimos legales de los trabajadores y podrá comprender lo siguiente:

- a) aumento o disminución de personal
- b) aumento o disminución de la jornada de trabajo
- c) aumento o disminución de salarios
- d) aumento o disminución de la semana de trabajo
- e) cualquier otra modificación de las condiciones de trabajo, o a los procedimientos establecidos en los contratos colectivos de trabajo, pero no podrá disminuir los derechos mínimos de los trabajadores consignados en la Ley.

A esta resolución que tiene el carácter de laudo se le denomina sentencia económica colectiva." (67)

Es el artículo 919 de la Ley Federal del Trabajo el que dispone y concede a la Junta de Conciliación y Arbitraje tan determinante facultad, disposición que bien podría aplicarse no sólo a los procedimientos colectivos de naturaleza económica sino que podría hacerse extensiva a los procedimientos individuales de igual naturaleza y que por carecer de una regulación adecuada son resueltos de acuerdo al derecho existente y no conforme a lo expresado por este artículo 919, pues ninguna otra disposición contenida en la ley laboral faculta a la Junta a modificar condiciones de trabajo como resultado de un procedimiento de naturaleza económica, y por lo que es, en sentido estricto, inadecuado tramitar la solución de conflictos individuales de orden económico por medio del procedimiento ordinario previsto en la LFT.

CAPITULO CUARTO

EL PROCEDIMIENTO DE ORDEN ECONOMICO COMO VIA PROCESAL
ALTERNATIVA PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS DE NATURALEZA
ECONOMICA.

CAPITULO CUARTO.**EL PROCEDIMIENTO DE ORDEN ECONOMICO COMO VIA PROCESAL ALTERNATIVA PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS DE NATURALEZA ECONOMICA.****a) Propuesta de reformas y adiciones al Capitulo XIX de la Ley Federal del Trabajo.**

La finalidad de este capítulo es sintetizar en el mismo las diversas propuestas que a lo largo del presente trabajo se han venido expresando en relación con los conflictos de naturaleza económica y la vía procesal para su tramitación y solución, aportando en el mismo posibles soluciones y proyectos para hacer viable la aplicación de esta clase de procedimientos en la práctica del derecho laboral mexicano, tanto para los conflictos individuales como colectivos de orden económico.

Podemos señalar dos grandes propuestas al tema y que sin duda alguna constituyen la piedra angular de nuestro trabajo. La primera sería en relación a los conflictos individuales de naturaleza económica, siendo nuestra propuesta incluir dentro de la legislación laboral vigente la regulación de este tipo de conflictos, incluyendo dentro de nuestra ley del trabajo ya sea un capítulo que los regule específicamente, que sería la solución menos viable, o bien, y es por lo que nos inclinamos, incluir su normatividad dentro del propio

Capítulo XIX que se refiere a los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica; requiriéndose para llevar a cabo lo anterior reformar el capítulo señalado, así como practicar algunas adiciones a su articulado.

La segunda gran propuesta es la que se refiere a los conflictos colectivos de orden económico, haciéndose imperante la necesidad de reformar nuestra Ley Federal del Trabajo en este rubro, principalmente en lo tocante a lo que el artículo 902 de esta Ley expresa, disposición que hace completamente nugatoria la tramitación de un conflicto de naturaleza económica cuando es el patrón el que inicia su promoción, violándose por lo mismo en su perjuicio garantías constitucionales, misma disposición que se encuentra plasmada con notable falta de técnica legislativa en el artículo 448 de nuestro Código laboral.

Una vez expuesto lo anterior, procederemos a expresar de la forma más técnica que nos sea posible, las propuestas vertidas a lo largo de nuestro trabajo, esperando que en un futuro sean de utilidad para mejorar en algo los efectos y consecuencias derivadas de las pugnas entre el trabajo y el capital, al disponer de otro medio legal distinto a la huelga para poder tramitar y dar solución a los conflictos cuyo origen hayan sido causas económicas, y no sólo para los trabajadores sino que también se haga extensivo a la clase empresarial la viabilidad jurídica de poder disponer de un medio procesal para poder modificar, crear, suspender o terminar

condiciones de trabajo no sólo en su beneficio, sino en beneficio de los mismos trabajadores y de la sociedad misma.

Lo anterior permitiría dar continuidad al trabajador en su empleo sin necesidad de tener que llegar al uso de medios procesales más drástico como lo sería una huelga. " Las conquistas laborales, no obstante su carácter de " irreversible ", ante la disyuntiva de respetarlas a costa de cerrar la fuente de trabajo, se prefiere modificar los derechos adquiridos del trabajador, si se traducen en continuidad del trabajo." (68)

A continuación y a manera de fundamentar técnicamente nuestras propuestas, exponemos los motivos que nos inclinan a realizar las modificaciones a nuestra Ley laboral que se requieren, para así hacer viable el uso de ésta vía procesal en la práctica del derecho laboral.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Los conflictos de naturaleza económica que surgen entre el capital y el trabajo es algo que no puede ignorarse, ya que no sólo afectan los intereses de las partes en pugna, que reflejan una realidad económica no sólo de una empresa ó establecimiento sino de toda una sociedad; afectan determinadamente la estabilidad económica del mismo país.

(68) Tena Suck, Rafael. Morales Saldaña, Hugo Italo. Ob.cit. p.174

Ante la existencia de políticas económicas que reflejan sus efectos, tanto positivos como negativos, en una sociedad, y con mayor grado de incidencia en el sector social, y dentro de éste es la clase trabajadora la que resiente en su economía tan precaria las consecuencias de las mismas; obligan al sector obrero a adoptar medidas que les permita equilibrar sus necesidades reales de supervivencia con las condiciones económicas tan cambiantes día con día.

Sin embargo, dichas medidas legales sólo pueden hacerlas valer los trabajadores mayoritarios y siempre que se afecten intereses de carácter profesional, o bien, los sindicatos de trabajadores, careciendo entonces los trabajadores minoritarios o considerados individualmente de algún medio procesal adecuado para solicitar y tramitar la modificación de condiciones de trabajo que se han vuelto insuficientes para la subsistencia y satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de sus núcleos familiares.

En virtud de lo anterior es que se requiere de una normatividad que se ocupe de dar trámite y resolución a los conflictos de naturaleza económica planteados por los trabajadores cuando se afecten intereses particulares, por carecer de un medio legal, en estricto derecho, que actualmente se ocupe de implantar, modificar, crear o suspender condiciones de trabajo, no sólo a solicitud del trabajador sino también a propuesta del patrón, y así éste goce de la misma prerrogativa para modificar condiciones de trabajo en su empresa o establecimiento, de acuerdo a lo dispuesto

por el artículo 57 de la Ley y el cual es el fundamento de los conflictos individuales de orden económico.

La clase patronal, poseedora de los capitales necesarios para el funcionamiento de las empresas o establecimientos de trabajo, y por tanto, la clase minoritaria en las relaciones trabajo-capital, sufre también las consecuencias de las políticas económicas, al grado de tornarse insostenible en ocasiones la fuente de trabajo que se rige por condiciones pactadas en cada caso concreto, sean individuales o colectivas. Al ser entonces la legislación laboral protectora de la clase trabajadora, carácter que no pretendemos se pierda, concede medios procesales a dicha clase para lograr la transformación de las condiciones de trabajo bajo las cuales se desempeñan, y defender así sus intereses legítimos. El patrón también dispone de procedimientos legales para solicitar la modificación de las condiciones de trabajo, los cuales están previstos en el Capítulo XIX de la Ley Federal del Trabajo denominado "Procedimientos de los conflictos de naturaleza económica", los cuales debido al excesivo espíritu proteccionista que el legislador imprimió en favor de los trabajadores, plasmado en el artículo 902 de la Ley laboral, los vuelve inoperantes en la práctica, al disponer dicha norma la facultad de los trabajadores para que al momento de emplazar a huelga a la empresa o establecimiento se suspenda la tramitación de los conflictos de orden económico y de las solicitudes que se presenten. Lo expresado afecta sin lugar a dudas el derecho que tiene el patrón para solicitar la modificación de condiciones de trabajo, y sin ir más lejos, afecta garantías constitucionales;

encontrandonos que cuando la situación de la empresa es verdaderamente apremiante y no se le permite al patrón tramitar legalmente la solución al conflicto de naturaleza económica a través de esta vía procesal por ejercitar en su contra medios de presión representados en su forma de huelga, lo único que se estaría generando es la desaparición en un plazo incierto de la fuente de trabajo, pues dicho cierre implicaría mayor perjuicio a los intereses de la clase obrera que a los de la clase poseedora del capital.

Por lo tanto, el Capítulo XIX " Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica " debe reformarse, principalmente en lo que hace al artículo 902, el cual dispone de manera textual lo mismo que el artículo 448 de la Ley sustantiva laboral, siendo éste un error técnico reprobable para el legislador de 1980, dichos artículos hacen nugatorio el procedimiento de naturaleza económica y tanto el patrón como los trabajadores se ven afectados por carecer de una vía procesal distinta a la huelga para dar solución a los conflictos surgidos por cuestiones económicas, representando, creemos, la solución de los mismos por medio de éste procedimiento menores pérdidas tanto para la producción de la empresa, al continuarse con las labores en la misma, como para los derechos salariales del trabajador, los cuales constituyen el sustento diario tanto de su persona como la de su núcleo familiar.

Expuesto lo anterior, se propone se reforme el Capítulo XIX " Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica " comprendido en los artículos 900 al 919 de la Ley Federal del Trabajo, introduciendo en éste la tramitación de los conflictos individuales de orden económico, para quedar como sigue:

Se reforma el rubro del Capítulo XIX de la Ley Federal del Trabajo, los artículos 900, 902, 905, 906 fracciones I y II, se adiciona un artículo 900 Bis ,se le agrega un segundo párrafo al artículo 904 y se deroga el artículo 448 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar estructurados de la siguiente manera:

CAPITULO XIX " PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS DE NATURALEZA ECONOMICA " (se suprime el caracter de colectivo del cual gozaba unicamente éste procedimiento)

Art. 900. Los conflictos de naturaleza económica son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones de trabajo, los cuales se tratarán de acuerdo a lo dispuesto por éste Capítulo, salvo que la presente ley señale otro procedimiento.

Se suprime el término " colectivo " a la definición que hacía el artículo 900 de lo que se consideraba conflicto de

naturaleza económica, y se le añadió " los cuales se tramitarán de acuerdo a lo dispuesto por este Capítulo " para hacer la distinción entre el conflicto y el instrumento procesal para solucionarlo, pues en su redacción original se confunde al conflicto con el procedimiento para solucionarlo.

Art. 900 Bis. Son conflictos individuales de naturaleza económica aquellos que tienen por objeto afectar intereses particulares con carácter preponderantemente económico, sin importar el número de individuos que en ellos intervengan.

Son conflictos colectivos de naturaleza económica aquellos que tienen por objeto afectar el interés profesional cuando éste tenga carácter preponderantemente económico de igual forma, sin importar el número de individuos que en ellos intervengan.

Pretendemos hacer una diferenciación entre lo que es un conflicto individual de orden económico y un conflicto colectivo de orden económico, sin llegar a formular una definición concreta para los mismos.

Art. 902. El ejercicio del derecho de huelga durante la tramitación del conflicto de naturaleza económica o por la presentación ante las Juntas de las solicitudes que dan inicio al trámite de los mismos, no impedirá que se continúe con el trámite y

resolución de los mismos, debiendo desahogarse dicho procedimiento de forma conexa con el procedimiento de huelga, como un incidente dentro del mismo. La resolución dictada en este incidente no afectará la declaración de existencia ó inexistencia de la huelga, ni la que se haga sobre la imputabilidad del movimiento al patrón.

Creemos necesario modificar sustancialmente el artículo 902, pues en su redacción original ocasionaba que el procedimiento de naturaleza económica se tornara inoperante en la práctica. Igualmente introducimos en el mismo una solución probable para que ni se afecte el ejercicio del derecho de huelga, pero que tampoco prive al patrón del medio legal para continuar con la tramitación del conflicto económico y así estar en aptitudes de determinar que tan justas son las pretensiones tanto de una parte como de la otra en conflicto.

Art.904. El promovente según el caso deberá acompañar a la demanda lo siguientes:

- I.....
- II.....
- III.....
- IV.....
- V.....

La Junta deberá prevenir a la parte promovente para que dentro de las siguientes setenta y dos horas en que sea

notificado, subsane las deficiencias o irregularidades que presente el escrito inicial de demanda, o bien, presente alguno de los documentos que el presente artículo señala y que no haya acompañado con la demanda, apercibido que de no hacerlo se le tendrá por no presentado su escrito de demanda.

La Ley Federal del Trabajo no señala dentro de su normatividad el supuesto y la sanción que podría imponerse para el caso de que la parte demandante incurra en deficiencias o irregularidades en su escrito inicial, o por no haber acompañado junto con su demanda alguno de los documentos señalados en éste artículo, inclinándonos por otorgarle un término de setenta y dos horas para subsanar dichas irregularidades o bien, para presentar el o los documentos omitidos, de lo contrario se le tendrá por no interpuesta su demanda a la parte demandante.

Art. 905. La Junta, inmediatamente después de recibir la demanda citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes, y apercibirá a las mismas que de no asistir a la audiencia se les podrá sancionar con una multa hasta de quinientas veces el salario mínimo vigente en el área geográfica de que se trate, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Se le agregó al artículo señalado la posibilidad de sancionar a las partes con una multa, lo anterior se dispuso debido al carácter conciliatorio del procedimiento de orden económico y principalmente el que tiene esta primera audiencia, y la necesidad de que las partes en conflicto concurren a la misma para intentar averirlas en una etapa temprana del conflicto de naturaleza económica, así como conocer las pretensiones de cada una de las partes y en su momento decidir las Juntas sobre las condiciones de trabajo que habrán de regir en determinada relación obrero-patronal, de acuerdo a si fué procedente o no la acción intentada a través de esta vía procesal.

Art. 906. La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

I. Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud, independientemente de la sanción que se le impondrá según lo dispuesto en la última parte del artículo 905;

II. Si no concurre la contraparte, siendo esta la parte trabajadora, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. Si se trata del patrón, independientemente de la sanción económica que se le imponga según lo dispuesto por el artículo 905 de la Ley, se le

apercibirá que de no concurrir a la audiencia mencionada se hará uso de la fuerza pública para obligarlo a asistir a ésta audiencia inicial, debiéndose efectuar dicha audiencia dentro de los tres días siguientes.

La reforma propuesta a las fracciones I y II del artículo 906 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en sancionar a las partes cuando éstas no asistan a la audiencia inicial, teniendo en cuenta lo dispuesto por el artículo 903 y según el supuesto de si se trata de la parte trabajadora o de la parte patronal; se tendrán por inconformes con todo arreglo para el caso de que sean los primeros los ausentes en dicha audiencia, mientras que si se trata de la parte patronal, independientemente de la sanción que se le imponga conforme a lo dispuesto por el multicitado artículo 905, se le apercibirá que de no asistir a la audiencia inicial del procedimiento de naturaleza económica, se podrá hacer incluso uso de la fuerza pública para hacerlo concurrir a ésta audiencia inicial.

La medida sugerida se hace con el fin de proteger principalmente al trabajador contra prácticas dilatorias que pudiera poner en práctica el patrón, y al mismo tiempo, la de obligar al patrón a asistir a ésta audiencia conciliatoria, y así estar en aptitudes reales de conocer su posición así como sus pretensiones con relación al conflicto que ha sido planteado por la parte trabajadora, medida que consideramos podrá hacer realmente factible la planteación, tramitación y solución de los conflictos de orden

económico cuando éstos son planteados por el trabajador e intentar su solución a través de ésta vía procesal.

La parte trabajadora también se hará acreedora a la sanción económica que se contiene dentro del artículo 905 de la Ley laboral cuando sea ésta la promovente del procedimiento de orden económico y no concurra a la audiencia inicial de conciliación, sanción que deberá aplicarse teniendo en cuenta las condiciones muy particulares de los trabajadores, criterio que deberá observarse igualmente para la parte patronal al momento de aplicar la sanción correspondiente.

Los preceptos anteriores, pensamos aliviarían en algo la deficiente regulación que los procedimientos de naturaleza económica tienen actualmente en nuestra Ley Federal del Trabajo, y harían factible en la práctica jurídica la posibilidad de contar con otro medio distinto a la huelga por medio del cual se podría tramitar la solución a conflictos de tintes económicos, conservándose la fuente de trabajo y, sobretodo, el derecho a continuar percibiendo un salario y otras condiciones de trabajo que en tanto se decide si se modifican, suspenden, terminan o implantan nuevas condiciones de trabajo.

C O N C L U S I O N E S .

PRIMERA. No puede hablarse de conflicto de trabajo como tal. en épocas remotas como lo serian la antigüedad clásica (Roma y Grecia), el medievo y siglos anteriores a la Revolución Industrial, de allí que el conflicto de trabajo surge cuando los intereses del capital y del trabajo están perfectamente delimitados, y con ellos las partes que los integran: obreros y patrones.

SEGUNDA. El conflicto de trabajo se caracteriza por:

a) las partes del mismo deben ser sujetos del Derecho del Trabajo, o cuando menos una de ellas, independientemente de su número;

b) la existencia de una relación de trabajo entre las partes, o la adecuación de la conducta de alguna de las partes a alguno de los supuestos jurídicos previstos por la Ley Federal del Trabajo (v.gr. la aplicación de la cláusula de admisión por parte de algún sindicato a algún particular);

c) el surgimiento de una fricción, de una controversia que no encuentra solución y que degenera en conflicto.

TERCERA. Los términos conflicto y controversia son distintos: el primero indica una posición antagónica donde no es posible discutir ya la situación que originó el enfrentamiento; el segundo indica que existe un punto de coincidencia entre las partes en pugna, lo que puede evitar que la controversia degenera en conflicto.

CUARTA. El conflicto de orden económico es el resultado de la evolución económica de toda sociedad, que implica la transformación de condiciones de trabajo para adecuarlas a la realidad.

QUINTA. Existe mayor factibilidad para reglamentar procedimientos que auxilien en la tramitación y solución de los conflictos de orden económico, en beneficio tanto de los trabajadores considerados individualmente, de las minorías coaligadas, así como de los mismos

sindicatos obreros, que intentar reformar disposiciones que por considerarse intocables en el ámbito laboral no son modificadas substancialmente, como lo sería el derecho de huelga.

SEXTA. El normar adecuadamente los procedimientos de orden económico facultaría a la parte patronal a tramitar por esta vía la modificación, creación, suspensión o terminación de condiciones de trabajo, sin dejar de observarse en todo momento la protección a los intereses obreros.

SEPTIMA. En la forma como se encuentra actualmente previsto en la Ley Federal del Trabajo el procedimiento de naturaleza económica, solo las coaliciones mayoritarias que son afectadas en su interés profesional, así como los sindicatos de trabajadores, pueden plantear a través de este procedimiento, el cambio de condiciones en una empresa sin la necesidad de irse a la huelga, no así la parte patronal ni los trabajadores considerados individualmente.

OCTAVA. La coalición de trabajadores minoritarios o los trabajadores en forma individual, podrían plantear dentro del marco legal, el cambio de condiciones dentro de una relación laboral a través del

procedimiento económico de naturaleza individual, no previsto en nuestro Código del Trabajo, en sustitución de la huelga, como único medio legal del cual actualmente disponen las minorías obreras.

NOVENA. La tramitación del procedimiento económico como " incidente " dentro de la etapa de huelga estallada, por cuerda separada, permitiría a la autoridad laboral allegarse de un mayor número de información y datos, teniendo en cuenta lo actuado en ambos procedimientos, y así constituir convenientemente las nuevas condiciones de trabajo entre las partes.

DECIMA. La existencia de los artículos 448 y 902 de nuestra Ley Federal del Trabajo de la manera en que se encuentran redactados, violan la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 constitucional en perjuicio de la clase empresarial.

DECIMA PRIMERA. Para llevar a cabo lo antes expuesto, proponemos se reforme y adicione el Capítulo XIX de la Ley Federal del Trabajo para quedar de la siguiente manera:

CAPITULO XIX " PROCEDIMIENTOS DE LOS
CONFLICTOS DE NATURALEZA ECONOMICA "

Art. 900. Los conflictos de naturaleza económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones de trabajo, los cuales se tramitarán de acuerdo a lo dispuesto por este Capítulo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.

Art. 900 Bis. Son conflictos individuales de naturaleza económica aquellos que tienen por objeto afectar intereses particulares con carácter preponderantemente económico, sin importar el número de individuos que en ellos intervengan.

Son conflictos colectivos de naturaleza económica aquellos que tienen por objeto afectar el interés profesional cuando éste tenga carácter preponderantemente económico de igual forma, sin importar el número de individuos que en ellos intervengan.

Art. 902. El ejercicio del derecho de huelga durante la tramitación del conflicto de naturaleza económica o por la presentación ante las Juntas de las solicitudes que dan inicio al trámite de los mismos, no impedirá que se continúe con el trámite y resolución de los mismos de forma conexa con el procedimiento de huelga, como un incidente dentro del mismo. La resolución dictada en

este incidente no afectará la declaración de existencia ó inexistencia de la huelga, ni la que se haga sobre la imputabilidad del movimiento al patrón.

Art. 904. El promovente según el caso deberá acompañar a la demanda lo siguiente:

- I.....
- II.....
- III.....
- IV.....
- V.....

La Junta deberá prevenir a la parte promovente para que dentro de las siguientes setenta y dos horas en que sea notificado, subsane las deficiencias o irregularidades que presente el escrito inicial de demanda, o bien, presente alguno de los documentos que el presente artículo señala y que no haya acompañado con la demanda, apercibido que de no hacerlo se le tendrá por no presentado su escrito de demanda.

Art. 905. La Junta, inmediatamente después de recibir la demanda citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes, y apercibirá a las mismas que de no asistir a la audiencia se les podrá sancionar con una multa hasta de quinientas veces el salario mínimo vigente en el Área geográfica de que se trate, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Art. 904. La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:

I. Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud, independientemente de la sanción que se le imponga según lo dispuesto en la última parte del artículo 903;

II. Si no concurre la contraparte, siendo ésta la parte trabajadora, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. Si se trata del patrón, independientemente de la sanción económica que se le imponga según lo dispuesto por el artículo 903 de la Ley, se le apercibirá que de no concurrir a la audiencia mencionada se hará uso de la fuerza pública para obligarlo a asistir a esta audiencia inicial.

BIBLIOGRAFIA .

BERMUDEZ CISNEROS, Miguel
Derecho Proceso del Trabajo.
2a. ed.
Ed. Trillas
México.1987

BORREL NAVARRO, Miguel
Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo.
3a. ed.
Ed. Sista S.A de C.V.
México.1992

BRICENO RUIZ, Alberto
Derecho Individual del Trabajo.
Sin número de ed.
Ed. Harla
México.1985

BRENA GARDUÑO, Francisco
Ley Federal del Trabajo comentada y concordada.
2a. ed.
Ed. Harla
México.1988

CABANELLAS, Guillermo
Tratado de Derecho Laboral, Doctrina y legislación Iberoamericana.
Tomo II, Volumen 2.
3a. ed.
Ed. Heliasta S.de R.L.
Buenos Aires.1987

CAVAZOS FLORES, Baltazar
38 lecciones de Derecho laboral.
7a. ed.
Ed. Trillas
México.1992

Las 300 preguntas más usuales sobre temas laborales.
3a. ed.
Ed. Trillas
México.1989

CASTORENA, J. Jesús
Manual de Derecho Obrero.
6a. ed.
Sin Ed.
Mexico.1984

CLIMENT BELTRAN, Juan
Elementos de Derecho Procesal del Trabajo.
Ed. Espiño
Mexico.1989

DAVALOS, José
Derecho del Trabajo - I
4a. ed.
Ed. Porrúa
Mexico.1992

DE LA CUEVA, Mario
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Tomos II
7a. ed. actualizada por Urbano Farías
Ed. Porrúa
Mexico.1993

DE BUEN LOZANO, Néstor
Derecho Procesal del Trabajo.
2a. ed.
Ed. Porrúa
Mexico.1988

Derecho del Trabajo.
Tomos II
10a. ed. actualizada
Ed. Porrúa
Mexico.1994

DE PINA, Rafael
Derecho Procesal del Trabajo.
2a. ed.
Ed. Porrúa
Mexico.1988

GUERRERO, Euquerio
Manual de Derecho del Trabajo.
17a. ed.
Ed. Porrúa
Mexico, 1990

KAHN FREUND, Otto
Trabajo y Derecho.
3a. ed. inglesa a cargo de Paul Davies y Mark Freedland
Tr. y nota preliminar de Jesús M. Galiana Moreno
Madrid, 1987

KROTOSCHIN, Ernesto
Tratado Práctico de Derecho del Trabajo.
Volumen II
4a. ed.
Ed. de Palma
Buenos Aires, 1987

MUNOZ RAMON, Roberto
Derecho del Trabajo.
Tomos II, Instituciones.
Ed. Porrúa
México, 1983

PEREZ BOTIJA, Eugenio
Curso de Derecho del Trabajo.
6a. ed.
Ed. Tecnos
Madrid, 1980

PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto
Teoría y Práctica de la huelga en México.
Ed. Porrúa
México, 1989

RAMIREZ FONSECA, Francisco
Suspensión, modificación y terminación de la relación de trabajo.
3a. ed.
Ed. PAC
México, 1986

TENA SUCK, Rafael y MORALES SALDANA, Hugo Italo
Derecho Procesal del Trabajo.
6a. ed.
Ed. Porrúa
México, 1982

TRUEBA URBINA, Alberto
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
6a. ed.
Ed. Porrúa
México, 1982

LEGISLACION .

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
98ava. ed.
Ed. Porrúa
México, 1994

Ley Federal del Trabajo ..
70a. ed.
Ed. Porrúa
México, 1994