



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLÁN.

“La simplificación y abrogación de los artículos
448, 902 y 924 de la Ley Federal del Trabajo en lo
que respecta a los conflictos colectivos de
naturaleza económica”.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
EDMUNDO VIZCAYA PINEDA

Asesor: LIC. ALIVAR HERNÁNDEZ RAMÍREZ

NOVIEMBRE DE 2005.

m350366

GRACIAS:

A Dios primeramente por haberme dado la dicha de vivir hasta haber concluido mis estudios

A mis padres EDMUNDO VIZCAYA RIVERA y TERESA PINEDA BEDOLLA, que fueron para mí el soporte principal en cada paso de mi vida, un apoyo incondicional y un ejemplo a seguir ya que sus consejos me han llevado a ser una mejor persona. Gracias por todo su esfuerzo de día con día.

A mis hermanos por formar parte de esta familia.

A mis tíos JESUS VIZCAYA RIVERA y MARIA DEL CARMEN ACOSTA GONZÁLEZ, por haber sido mis segundos padres y continuar unidos a pesar de las adversidades.

A mi primo JESUS VIZCAYA ACOSTA, que ha sido para mí más que un hermano un ejemplo a seguir y una persona recta en todos los sentidos.

A KAREN NADIA MARTINEZ PEÑA, por ser la mejor compañera que pude encontrar y ser mi brazo fuerte y apoyo en momentos de avencia.

Al LIC. CARLOS CHACON SOTO, por haber sido mi mentor, maestro y amigo.

A mis amigos de la carrera y los que no forman parte de ella.

Al LIC. ALIVAR HERNÁNDEZ RAMÍREZ, por haber sido mi asesor y más aun por considerarme como su amigo.

**A TODOS USTEDES GRACIAS POR
FORMAR PARTE DE ESTE LOGRO QUE ES
COMPARTIDO.**

Í N D I C E.

INTRODUCCIÓN.

CAPÍTULO I. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

1.1.-Antecedentes históricos del Derecho Colectivo del Trabajo en Europa.....	2
1.1.1.-Antecedentes históricos en Inglaterra.....	3
1.1.2.-Antecedentes históricos en Francia.....	9
1.1.3.-Antecedentes históricos en Holanda.....	13
1.2.-Antecedentes históricos del Derecho Colectivo del Trabajo América.....	16
1.2.1.-Antecedentes históricos en Estados Unidos de Norteamérica.....	21
1.2.2.-Antecedentes históricos en México.....	29
a) época virreinal.....	30
b) época independentista.....	33
c) época revolucionaria.....	37
d) época posrevolucionaria.....	39

CAPITULO II. CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN MÉXICO.

2.1 Concepto de Conflicto de Trabajo.....	43
2.2 Concepto de Conflicto Colectivo de Trabajo.....	46
2.3 Clases de Conflictos Colectivos de Trabajo.	50

CAPÍTULO III. CONFLICTOS DE NATURALEZA ECONÓMICA.

3.1 Objetivo del planteamiento de un Conflicto de Naturaleza Económica.....	54
3.2 Tramitación de un Conflicto de Naturaleza Económica.	56
3.3 Consecuencias de plantear un Conflicto de Naturaleza Económica.	62
3.4 Soluciones de los Conflictos de Naturaleza Económica.	63

CAPITULO IV. PROPUESTA DE SIMPLIFICACIÓN Y ABROGACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 448,902 Y 924 DE LA LEY FEDERAL DELTRABAJO.

4.1 Análisis del artículo 448 de la Ley Federal del Trabajo.....	69
4.2 Análisis del artículo 902 de la Ley Federal del Trabajo.....	71
4.3 Análisis del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo.....	71
4.4. Propuesta de simplificación y abrogación de los artículos 448,902 y 924 de la ley federal del trabajo.....	73
CONCLUSIONES.....	96
BIBLIOGRAFÍA.....	100

INTRODUCCION.

No se sabe a ciencia cierta el origen de la sociedad, pero lo que es un hecho innegable es que el derecho surge como un medio de interacción humana de regulación y como necesidad inherente de una sociedad que se encuentra en constante movimiento. Así pues el nacimiento de la norma es el resultado de la dialéctica social y una manifestación de la capacidad de autodeterminación humana, que con el paso del tiempo se debe de ir adaptando a los avances y procesos que se requieran para seguir siendo aplicable.

Si bien es cierto que la norma se encuentra generalmente desfasada en relación a la dinámica y necesidades de la comuna, es necesario, que se revitalice y se refresque tanto en esencia como en eficacia, para que con ello se logré alcanzar una mejor proporción y equilibrio dentro del entorno donde esta se aplique.

La aplicación del Derecho es todo un dilema para los estudiosos de la materia ya que como se menciona la Ley no se encuentra a la par de los cambios sociales del entorno.

La aplicación de manera particular del Derecho del Trabajo, es un tanto compleja, ya que está en juego la estabilidad económica tanto del trabajador como del patrón, así como la estabilidad social y emocional de sus respectivos dependientes, y en un sentido más amplio el de la sociedad misma.

Los conflictos sociales han acompañado al hombre desde su creación y una de las metas fundamentales del Derecho en este caso específico, es garantizar una sana relación de trabajo, para que con ello se logre un crecimiento proporcional al esfuerzo y causa de cada una de las partes que integran la relación de trabajo. Así pues la finalidad del presente trabajo es contribuir en lo que respecta al mejoramiento y buena aplicación de la Ley y la justicia.

CAPITULO I.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

1.1.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN EUROPA.

Aunque el derecho colectivo del trabajo es el resultado natural del trabajo organizado, y data por tanto de tiempos inmemoriales, no fue hasta las políticas surgidas tras la revolución industrial que se tienen como tal el denominado derecho colectivo del trabajo.

Casi todas las grades civilizaciones e imperios se organizaron como Estados, creando regimenes de obligaciones y derechos, también en el campo del trabajo, mismos que se aplicaban aún en las clases sociales de menor jerarquía como en las naciones dominadas.

Sin embargo, a partir del desarrollo de la industria, la necesidad de una normatividad y regulación se hace evidente. El conglomerado de gente y las grades concentraciones urbanas a la sombra de las industrias, junto con la extensión y excesivas jornadas de trabajo, la necesidad de regular y limitar el trabajo infantil y el de la mujer, así como la falta de normas que previeran y garantizaran la seguridad e higienes de los trabajadores además de establecer un salario mínimo, desembocó en un conflicto entre la explotación y la regulación. "Toda Europa fue azotada por intensos periodos de rebelión e inestabilidad social mismos que solo hallaban una aparente tranquilidad en regimenes autoritarios.

Todas estas circunstancias obligaron al Estado a que asumiera la responsabilidad y con ello generara un marco legal adecuado a los momentos actuales de aquella época para garantizar el cumplimiento de la norma y proteger las garantías de los gobernados.

Dentro de este contexto encontramos que la historia del sindicalismo presenta tres fases o características comunes: el de ayuda mutua llamado mutualismo,"¹ en este caso los

¹ TRUEBA D. JOSÉ, *Hacia una sociología del trabajo*, Méx. 1988. ps 79 y 80.

trabajadores sentían una cierta simpatía con los patrones, toda vez de que se establecieron cajas de ahorro, dispensarios médicos seguros y otras prestaciones que beneficiaban de manera parcial las necesidades de los trabajadores. La segunda fase se caracterizó por grupos reivindicadores de los derechos sociales los cuales fueron reprimidos pero no acabados por completo existiendo siempre un pequeño grupo que continuó con la resistencia. Y por último es la etapa del reconocimiento legal ya que después de un periodo intenso de lucha, por fin se logra que aparezca la Ley que promulga el sindicalismo y con ello que sea reconocido como una institución con la finalidad de defender y proteger derechos e intereses de los trabajadores.

Para entender los conflictos de trabajo debemos explicar primeramente el término de anarquismo, el cual deriva del griego y significa "falta de gobierno o la negación del mismo, el anarquismo es la doctrina política que sostiene la convivencia de prescindir de gobierno. Los anarquistas sostienen que los gobernantes tienden, inevitablemente al abuso del poder para su beneficio y el caso específico del abuso hacia la clase trabajadora, lo que lleva a la formación de grupos y clases que, al amparo del gobierno opresor y por medio de él, explotan a los demás, creando un complejo sistema de privilegios".²

1.1.1.-Antecedentes históricos en Inglaterra.

En este país surge por primera vez el movimiento obrero organizado, así mismo fue el primero que logra el reconocimiento jurídico del sindicalismo. "En el año de 1799 se prohíben las organizaciones obreras, sin embargo estas subsisten y se desarrollan en la clandestinidad. El 22 de junio de 1802 en la Gran Bretaña se dan las primeras acciones proteccionistas para los aprendices y otros obreros, principalmente en las fabricas de tejidos e hilado. Dicha Ley es encomendada a autoridades locales, lo que trae como consecuencia su incumplimiento con el paso del tiempo, ya que en los años de 1833 y 1844 se harían modificaciones a dicha Ley para los efectos de que esta sea aplicada por la administración estatal. Desde que se inició la Revolución Industrial, los trabajadores no tenían ningún horario, ni

² WOODCOCK GEORGE, *Anarchism*, versión en castellano de Sofia Yvars Fernández, Madrid 1985 pp. 45

días de descanso, el trabajo era todos los días y para todos los trabajadores, incluyendo los niños y las mujeres³.

Los puntos esenciales de esa ley son los siguientes:

1.- PRESCRIPCIONES SANITARIAS: Paredes y techos de los talleres deben revocarse con cal dos veces al año. Deben abrirse orificios para aireación. Chicos y chicas deben estar separados en los dormitorios y debe tenerse un número suficiente de camas, de modo que no pasen de dos los niños que duermen en la misma cama.

2.- LIMITACION DE LA JORNADA DE TRABAJO: El trabajo de los niños no deberá pasar de las doce horas diarias, incluida la duración de las comidas, entre las seis de la mañana como mínimo, hasta las nueve de la noche como máximo.

3.- INSTRUCCIÓN OBLIGATORIA: Todos los niños tienen que aprender a leer, escribir y contar, tomándose el tiempo preciso para ello de las horas laborales. La instrucción religiosa y la asistencia a un oficio eclesiástico se declaran asimismo obligatorias."⁴

*En 1811 se da un hecho peculiar ya que los obreros de la empresa Midlans, en un acto ya sea de rebeldía o de frustración, toman sus marros y martillos y con ellos destrozan las maquinas de la empresa, achacándole a las mismas la explotación con la que eran sometidos. Este movimiento se conoció como el "Luddismo", por Ned Ludd, un obrero que se especializó en destruir máquinas. Dicho movimiento se extendió a los zapateros, sastres, mineros, carpinteros y otros sectores de los trabajadores. Esto me lleva a una reflexión hecha por ADAM SMITH en cuanto las gentes de un mismo oficio se reunían, aunque sea por motivo de recreación o pasatiempo, acaban por conspirar contra el público, para hacer aumentar el precio del trabajo. Por supuesto hay que entender a este ingles ya que en aquella época reinaba un panorama de rebelión y anarquismo en el ámbito laboral.

En 1814, el horario de los trabajadores era muy extenso. En la factoría Fal River, había un anuncio público que fijaba el horario. El trabajo comenzará a las cinco de la mañana, media hora de descanso para el desayuno, a las ocho, media hora de descanso para el almuerzo, a las doce;

³ OBRA CITADA. pp. 81.

⁴ GÓMEZ CERDA JOSÉ, *Historia del sindicalismo mundial*, pp. 75

salida del trabajo, a las siete y treinta de la noche"⁵. Las condiciones de trabajo de los niños y las mujeres eran pésimas, los niños recibían como salario una séptima parte de los salarios de los adultos, y las mujeres la mitad del salario de los hombres.

"En 1824, en Inglaterra, se promulga la ley sobre libertad de asociación para los trabajadores. Esta ley derogó las leyes de 1799 y 1800 (Leyes Combinadas), que prohibían la libre asociación de los trabajadores. Esto se logró gracias a la lucha de Francis Place (trabajador de aquella época).

En el año de 1825 se logra abolir la prohibición de reunirse como sindicato, pero no ganaron el reconocimiento a su personalidad de manera legal. En el año 1833 se consigue algo nunca antes visto se logra agrupar una central de más de 500,000 trabajadores, el gobierno lógicamente se inquieta al ver tal conglomeración y como medida para frenar dicho movimiento el Estado aplica la ley de 1797 en la que se prohibía la organización y así investido de una Ley injusta inicia una persecución finalizando con la deportación de seis obreros. Este pasaje de la historia es conocido como "Los mártires de Eoleuddle" y en 1829 Robert Owen, fundó "Las Sociedades Cooperativas".

A partir de 1830 nace una nueva etapa del movimiento de los trabajadores organizados; para esa fecha sólo existían asociaciones y clubes de obreros, específicamente permitidos por las leyes, que prohibían la organización de los obreros. En ese año, en Inglaterra, aparecen las primeras asociaciones de obreros de un mismo oficio. Se constituye con sectores de la rama textil, y de la construcción. Ese mismo año también se crea la Asociación Nacional para la Protección del Trabajo, una federación que conjuntaba a todas las "uniones de obreros" que existían, tenía como objetivos principales la creación de un fondo de resistencia o ayuda en caso de huelga, esto para socorrer a quienes, por orden de la asociación y en caso de un problema, abandonarían sus trabajos, en señal de huelga.

Además, la Asociación sirvió para enfrentar las disminuciones de salarios que acostumbraban hacer los patronos.

⁵ OBRA CITADA. pp. 79.

Su principal líder fue John Doherty, un Irlandés, católico, nacido en 1789, quién desde niño había trabajado en las hilanderías de algodón, pasó una niñez muy dura y dolorosa en el trabajo de las fábricas. A los 20 años había sido nombrado secretario de la unión local de los hiladores de algodón, en Manchester.

En 1829 Doherty organizó la Gran Unión de los Hiladores y Tejedores a Destajos de la Gran Bretaña (que incluía a Inglaterra, Escocia e Irlanda).

Después de un fracaso en una huelga de los hiladores de Antons-Under- Lyne, se dedicó a la tarea de organizar un movimiento obrero fuerte, para agrupar a todos los integrantes de La Asociación Nacional para la Protección del Trabajo. Esta asociación llegó a organizar alrededor de 90,000 afiliados. Su periódico "Voice of the People (La Voz del Pueblo)" llegó a imprimir 30,000 ejemplares. En 1832 esta organización se derrumbó y desapareció⁶.

"En 1835, se crea una figura llamada *el documento*"⁷ dicha figura era un especie de recomendación o permiso para trabajar ya que los industriales solicitaban "el documento" esto con la finalidad de poder trabajar y con ello no tener sorpresas, ni gente revoltosa como así los llamaba, lógicamente los trabajadores que habían participado en organizaciones no obtenía este tipo de recomendación. En este periodo también se pone en evidencia el racismo y la intolerancia al hacerse popular los carteles fijados en las puertas de las fábricas inglesas los cuales contenían la leyenda "en esta fábrica no se admiten perros ni sindicalistas".

"El 16 de junio de 1836 quedó formada, en Inglaterra, la Asociación de Trabajadores, integrada completamente y dirigida por obreros, con la intención de aprender a guiarse por sí mismos, sin tutelajes de los "grandes hombres" o caudillos. Ese fue el primer intento de trabajadores autónomos e independientes, con lo cual la clase obrera pretendió darse una asociación que fuera al mismo tiempo una especie de escuela, con su propia formación política, poniendo la conciencia de clase como condición indispensable para toda su acción y así se dio el primer paso hacia la unidad internacional, estableciendo contactos con la clase

⁶ OBRA CITADA. pp. 82

⁷ OBRA CITADA. pp. 81.

obrero de Bélgica, ya que esta última también se estaba organizando.

En 1837 la Asociación de Trabajadores elaboró la "Carta Del Pueblo", documento de seis puntos, donde se plantearon las reivindicaciones más urgentes de la clase obrera de esa época, a saber:

- Sufragio universal.
- Votación por cédulas.
- Parlamento anual.
- Abolición de la obligatoriedad de ser propietario para pertenecer al Parlamento.
- Pago a los miembros elegidos.
- Igualdad de los distritos electorales.

A los defensores de esa "carta" se les llamó "Cartistas".

Ese movimiento tuvo como primer líder a William Lovet, un obrero ebanista, discípulo de Robert Owen, quién redactó "La Carta". El movimiento funcionó inicialmente con una posición autónoma, luego fue controlado por un demagogo, Fergus O'Connor, quien fundó el periódico semanal "Estrella del Noroeste", que llegó a editar 45.000 ejemplares⁸.

El movimiento "Cartista", de la Asociación de Trabajadores, fue transformándose en una organización violenta, como resultado de las malas condiciones de vida y trabajo de los obreros, y la posición radical del gobierno contra los trabajadores.

"En una Asamblea, el 14 de noviembre de 1838, en Hayde, un orador de apellido Stephens dijo a los presentes:

Cada uno de ustedes debe llevar un cuchillo ancho, que servirá tanto para cortar una lonja de jamón, como para atravesar al hombre que resista.

Cuando preguntó a la multitud que si estaban armados, le respondieron con varios disparos al aire en señal de afirmación. Luego, cuando preguntó que cuantos querían comprar armas, de manera unánime todos levantaron las manos.

⁸ OBRA CITADA ps. 85 y 86.

Después él los invitó a que se consiguieran fusiles, pistolas, espadas, picas y todos los instrumentos que pudiesen servir como armas. Stephens fue arrestado el 28 diciembre del mismo año. Resultando con esto decenas de manifestaciones a favor de su libertad y en donde Fergus O'Connor era el principal orador"⁹.

"A principios de 1839, los Cartistas celebraron una Convención, donde los que propugnaban por la violencia se impusieron a los que no comulgaban con la idea de la fuerza, y en un discurso de Fergus O'Connor manifestó:

Quando la fuerza moral cese de obrar, la violencia caerá como el rayo sobre nuestros opresores.

Después de un motín en Birmingham, fueron detenidos varios dirigentes, entre ellos William Lovett, luego hubo una gran movilización a una huelga general, y el 4 de noviembre de ese año 2,000 mineros "Cartistas" armados, hicieron un ataque en New Port, donde hubo muchos heridos y alrededor de 14 muertos"¹⁰.

"El 16 de enero de 1840 fueron procesados los líderes obreros detenidos. Frost, William y Jones fueron condenados a ser ahorcados y descuartizados, otros fueron condenados a prisión. Estos líderes habían participado en el ataque en New Port. Luego hubo una división y fractura entre los miembros del movimiento "Cartistas"; por una parte "fuerza moral", como se hacían llamar los moderados los cuales no estaban de acuerdo en la política de la violencia, y por otra parte los partidarios de la misma. Richard Pillin, un obrero "Cartista", cuando era juzgado por huelguista relató lo siguiente:

En 1840 nos rebajaron los salarios, en suma equivalente a un 25% de nuestro sueldo anterior...Un patrón en Stockport, que hace dos años tenía 50 hombres empleados, tiene ahora la misma cantidad de trabajo hecho por sólo 10 hombres, con salarios más bajos. Otro caso, donde el trabajo se hace todo con telares mecánicos, lo que antes hacían 40 apretadores, ahora lo hace todo una máquina.

En el año de 1871 los sindicatos después de una lucha desgastante y llena de represiones adquieren reconocimiento jurídico, así mismo en 1875 también les es reconocido el

⁹ Debates sobre política obrera liberal en Inglaterra publicado en núm. 4 de la revista Prosvetschenic, 1912

¹⁰ Debates sobre política obrera liberal en Inglaterra publicado en núm. 4 de la revista Prosvetschenic, 1912

derecho de huelga, ya para el año de 1886, el movimiento ingles cuenta ya con 1, 200, 000 afiliados y sus servicios generales, legales y contables han alcanzado un alto desarrollo. Otro dato importante se da en el año de 1891 cuando el movimiento obrero por medio de una lucha pacifica y política logra los primeros puestos en el parlamento y es aquí cuando se propone reducir la jornada de trabajo a ocho horas. Por último en el año de 1906, se crea el partido laboralista como una manifestación del trabajo políticamente organizado y con ello se logra 29 asientos en la Cámara parlamentaria".¹¹

1.1.2.-Antecedentes históricos en Francia.

En Francia se vivió una etapa muy similar al sindicalismo ingles, con la diferencia de que en este país se enfrentan conflictos más dramáticos.

Empezaremos mencionando la Revolución Francesa, la cual sacudió al mundo creando un cambio sustancial en el orden social y por esto constituye uno de los acontecimientos más relevantes en la historia de Europa.

"En Paris se crea la Corporación Profesional, la cual luchó en contra del régimen feudalista que en esencia igualaba a una esclavitud en toda su expresión. Con la apertura de los nuevos mercados como el de América, África, la Indias y China, el desarrollo de la industria alcanza un auge sin precedentes, sin olvidar los medios de comunicación, pero como en todo, a mayor crecimiento mayor abuso en contra de las esferas mas desprotegidas, así que en el año de 1529, a consecuencia del hambre y de los tratos injustos, los artesanos de la ciudad de Lyon unidos en un de las primeras asociaciones, se agruparon y se sublevaron con la finalidad de exigir mejores condiciones de trabajo. En 1539, los propios obreros lyoneses llevaron a cabo la primera huelga con los obreros tipográficos. En 1779, los obreros exigieron un aumento general en sus salarios, lanzándose de nueva cuenta a la huelga causando con esto un motín en donde intervino la fuerza armada, terminando con un enfrentamiento entre soldados y obreros. Todos estos acontecimientos preparan el terreno para un cambio radical en la vida del pueblo galo, para tal efecto citaré al

¹¹ OBRA CITADA. pp. 92

escritor Pedro Kropotkine en su obra *La Gran Revolución*, en la que menciona lo siguiente:

*Por mil canales indirectos se habían filtrado los grades principios de libertad y emancipación hasta los suburbios de las grandes ciudades, desapareciendo al respecto las monarquías y la aristocracia. Las ideas igualitarias penetraban en los medios más oscuros; resplandores de rebeldía iluminaban las inteligencias y esperanza de un cambio próximo, hacía latir con frecuencia los corazones más humildes*¹².

Después de analizar este bello fragmento nos damos cuenta que de una idea y sobre todo de la inequidad tiene necesariamente que surgir un cambio social, así que el 14 de julio de 1786 se da un acto que hasta nuestros días el pueblo francés celebra con regodeo, estamos hablando de la toma de la Bastilla en donde fueron liberados los reos de esa prisión y con ello se dio un paso importante dentro de la revolución francesa.

Retomando lo de los conflictos colectivos empezaremos hablando de la Ley de Chapelier misma que se promulga en el año de 1791 en la cual se prohíbe el sindicalismo. Para comprender mejor lo que esta ley mencionaba a continuación se reproduce la clausula de esta prohibición: *"Los ciudadanos de un mismo estado o profesión no podrán, aun cuando ellos se encuentren reunidos, nombrar presidentes, ni síndicos, ni tener registros, ni deliberar, ni formar reglamentos sobre sus pretendidos intereses comunes. Se prohíben, como atentatorios a la libertad y a la declaración de los derechos humanos, y sus efectos serán nulos, todas las convenciones por los cuales los ciudadanos de una misma profesión traten de acordar un precio determinado para su trabajo y productos"*.¹³

Todo esto ya que la revolución francesa y su espíritu individualista se opone a la acción colectiva por parte de los obreros.

"En 1831, se produce en París un motín en el que participan alrededor de 30,000 obreros los cuales forman una especie de gobierno, teniendo una existencia efímera que después de ser sometidos por la milicia desaparece.

¹² ARAIZA LIJUS, *Historia del movimiento obrero mexicano* pp. 20

¹³ OBRA CITADA. pp. 83

En 1848, se produce otro levantamiento en donde se forma un nuevo gobierno encabezado por Louis Blanc y Albert, unos líderes con tendencia socialista, mismos que establecen talleres nacionales y pretenden eliminar la circulación del dinero, esto desemboca en un nuevo levantamiento en donde perecen alrededor de 2,500 obreros, 11,000 arrestados y 4,000 deportados. Así pues después de la represión se establece un gobierno militarizado y con tendencias notoriamente anti-obreras.

La etapa que abarca los años de 1850 a 1870 es considerada como una de gran desarrollo industrial, ya para el año de 1871 se produce un tercer levantamiento, en donde cae el segundo imperio y se establece la comuna de París, que pretende ser un gobierno obrero que extienda su poder por todo el imperio francés y de ser posible a otros países. Los proletarios de París ante el fracaso y traición de las clases gobernantes, comprenden que ha llegado la hora de salvar la situación, haciéndose de la dirección del orden público".¹⁴ La forma en que se establece el nuevo régimen es nombrar representantes de corporaciones obreras en una especie de órgano camarl.

En este periodo de revolución se somete rigurosamente a los sublevados, implementado la pena capital como medida de represión, con ello centenares de subversivos fueron fusilados, y así las cámaras obreras son desintegradas, además se prohíben las asociaciones internacionales. Estas medidas no lograron terminar con las ideologías cooperativistas ya que de manera clandestina se reunían muchos obreros, ya por fin en el año de 1884, logran la promulgación de una Ley que consagra el derecho de libre asociación.

"En 1892 se forman bolsas de trabajo, en 1900, se forman federaciones nacionales y en 1902, se crea la Confederación Nacional del Trabajo que agrupa la federación y las bolsas de trabajo"¹⁵.

Como siempre en todas las organizaciones obreras existen diferentes puntos de vista y en este caso no es la excepción ya que se engendrarían dos corrientes laboristas, por un lado unas con matices revolucionarios y otras de tipo reformista. "En el año de 1918, se reorganiza la Confederación Federal del Trabajo que se constituye como una

¹⁴ OBRA CITADA pp. 84

¹⁵ OBRA CITADA pp. 84

asociación moderna, defendiendo los principios del sindicalismo, también crea un Consejo Económico Nacional y Consejos Regionales, y define una política de acción directa obrera. En el año de 1940 esta organización es suprimida por el imperio y esta únicamente se dedicó a preparar la resistencia obrera en contra del gobierno.

Para el año de 1952 la Confederación General de Trabajadores contaba con mas de seis millones de afiliados¹⁶.

Antes de concluir con el respectivo inciso nos detendremos en una fecha importante, "el 3 de marzo de 1831 se da un hecho sin precedentes ya que alrededor de 3,000 obreros de Saint Etienne, destruyeron las máquinas de la fabrica de Rives; el primero de mayo del mismo año obreros de los aserraderos de la ciudad de Burgos rompieron las sierras de las maquinas, el 7 de septiembre las mujeres trabajadoras se manifiestan públicamente, bajo el lema de no más mecanismos"¹⁷.

Muchos autores nos refieren las condiciones de trabajo de las mujeres de aquella época, entre otras cosas el horario inhumano en que se laboraba ya que en verano se trabajaba desde las tres de la madrugada hasta la noche, y en invierno de las cinco de la mañana hasta las once de la noche, esto es, que se trabajaba alrededor de 17 horas diarias en talleres en donde no penetraba la luz del sol, esto era la causa de que más de la mitad de las mujeres trabajadoras se enfermasen de tuberculosis, sin que tuvieran la oportunidad de ser atendidas como se debe, sino al contrario eran despedidas sin ninguna indemnización alegando la lentitud de las mismas.

Por último me gustaría transcribir un fragmento del canto de los tejedores de seda de Lyon Francia:

*"Para gobernar es necesario tener
Capas y condecoraciones.
Nosotros tejemos para ustedes,
Granes de la tierra,
Y a nosotros, pobres tejedores de seda,
Sin mortaja se nos entierra.
Somos nosotros, los tejedores de seda
Los que estamos desnudos.*

¹⁶ OBRA CITADA. pp. 84

¹⁷ Historia del Sindicalismo Internacional. com.

*Pero cuando llegue el reinado,
Cuando el reinado de ustedes termine,
Entonces nosotros tendremos.
La mortaja del viejo mundo.
Pero ya se escucha la revuelta que crece,
Entonces, nosotros, los tejedores de seda,
Estaremos desnudos".¹⁸*

1.1.3.-Antecedentes históricos en Holanda.

Primeramente nos tenemos que situar en el país del que hablaremos.

¿Holanda o Países Bajos?

La primera cuestión que se nos presenta es cómo debemos llamar al país: Holanda o Países Bajos. En realidad, Holanda es solamente una de las provincias que componen los Países Bajos. Se trata de la zona más dinámica y que ha llevado la mayor parte del peso histórico, político y cultural del país, ya desde finales de la Edad Media. En ella se concentra gran parte de la población y las grandes ciudades (Ámsterdam, La Haya, Róterdam). Se trata de una zona que históricamente ha concentrado las actividades industriales y comerciales que hicieron del país uno de los más prósperos del mundo, en contraste de otras provincias más dedicadas a la agricultura y ganadería. Es por eso que esta provincia ha llegado a confundirse con el país entero. De todas formas, el nombre de Países Bajos, englobaba en su origen a las 17 Provincias, incluyendo gran parte de lo que ahora es actualmente Bélgica. En lo sucesivo utilizaremos indistintamente el nombre de Holanda o Países Bajos, salvo que se especifique lo contrario.

En Holanda se vivió una etapa sindical parecida a toda Europa, solamente que en este caso se desarrolló de manera pacífica, ya que los militantes como sus dirigentes optaron por la ruta de la paz y el diálogo, uno de los dirigentes Ferdinand Domela Nieuwenhuis, trabajando de manera estrecha con el belga Paepe, lograron organizar un movimiento obrero pero de poca escala ya que se tienen registros que el

¹⁸ Historia del Sindicalismo Internacional. com.

movimiento obrero holandés ya de manera formal comenzó en la década de 1880.

Nos detendremos para mencionar la trayectoria de Nieuwenhuis; comenzó su vida activa como predicador luterano en una elegante iglesia de la Haya. Cuando tenía poco más de treinta años, sufrió una crisis de conciencia y decidió dejar la iglesia y dedicar su vida a la causa de los trabajadores. "En 1879 renunció a su ministerio y fundó un periódico, *Recht loor Allen*, en el que propugnaba un socialismo étnico basado en una fuerte repugnancia emocional hacia la opresión y la guerra y en un profundo sentido de la fraternidad humana; se trataba de una traducción de los principios cristianos a términos modernos, Nieuwenhuis había renunciado a su ministerio pero seguía siendo un hombre religioso, en el verdadero sentido de la palabra. La fuerza de su personalidad y su fervor idealista pronto hicieron de él el personaje más influyente entre los grupos dispersos de socialistas holandeses, y cuando estos se unieron en 1881 para formar la Liga Socialista, Nieuwenhuis se convirtió en su líder indiscutible".¹⁹ Ya lo vemos como un hombre cansado de las injusticias sociales y en contra de su organización decide enfrentarse a los opresores y con ello lograr crear en un sueño de libertad e igualdad para todos los trabajadores de su terruño. Pero como cualquier líder no estaba exento de ser reprimido por la fuerza en turno, así que calló como otros líderes en prisión, "en 1888 pasó a formar parte del parlamento como diputado socialista, ocupando el puesto por tres años, dejándole dicha experiencia una decepción muy grande de la que salió convertido en anti-parlamentarista, ya en el Congreso Socialista Internacional de 1889 propuso entre las naciones una guerra de clases invitado a que se unieran en un huelga general, terminando su participación en congresos en el año de 1896 retirado a la delegación holandesa como último acto de protesta. Con la muerte de Nieuwenhuis ocurrida en 1919 siguieron otros líderes pero siempre con las ideas pacifistas misma que hasta nuestros días son un ejemplo tanto en Europa como en todo el mundo"²⁰.

Como referencia mencionaremos algunas de las asociaciones de trabajadores más representativas de Holanda:

"En 1904 se constituyó el Sindicato Católico Holandés de Empleados Agrícolas (*Nederlandse Katholieke Bond van Werknemers in de Agrarische Bedrijven*); ese mismo año se

¹⁹ OBRA CITADA pp. 75

²⁰ OBRA CITADA pp. 75

constituyó en 1904 la Confederación de Sindicatos Católicos (N.K.V.), ambos en Holanda.

En 1914 se constituyeron en Holanda el Nederlandsche Christelijke Landerbeidsbond (Sindicato Holandés Cristiano de Obreros Agrícolas), protestantes, y el Romsch, Katholiek Bond Van Bloemist-Tuin-Veen, en Landdarbeiders (Sindicato Holandés Católico de Obreros de Floricultura, Horticultura de Turbares y de la Agricultura).

El 10 de agosto de ese mismo año se constituyó la Federación Internacional de Obreros Cristianos del Tabaco, afiliada a la CISC, con organizaciones nacionales de Alemania, Austria, Bélgica, Checoslovaquia y Holanda. Como Presidente fue electo G. Cammann, de Alemania y Secretario General J. Gemen, de Holanda.

En un Congreso Constitutivo, celebrado del 15 al 19 de junio de 1920 en La Haya quedó formada la confederación internacional de sindicatos cristianos (C.I.S.C.).

En la creación de la CISC participaron organizaciones sindicales de Alemania, Austria, Bélgica, España, Francia, Holanda, Hungría, Suiza y Checoslovaquia, con una afiliación global de 3.366.400 afiliados. Al Congreso Constitutivo de la CISC participaron 98 delegados, como Presidente fue electo Joseph Schener, de Suiza, y Secretario General Serrarens, de Holanda.

La CISC es el resultado de diversas reuniones de los dirigentes de organizaciones sindicales de pensamiento cristiano, que se habían constituido desde fines del siglo anterior, en Europa, en base a un llamado del Papa León XIII, en su encíclica Rerum Novarum.

La CISC se constituyó con una representación de los siguientes países:

PAIS	MIEMBROS
Alemania	1, 250,000
Austria	59,000
Bélgica	150,000
Checoslovaquia	7,500
España	60,000
Francia	140,000
Hungría	189,000
Holanda (Protestantes)	73,400

Holanda (Católicos)	170,000	
Italia	1, 250,000	
Suiza	17,500	
Para un total de	3, 366,400	Miembros" ²¹

Como hemos notado cada uno de los países en donde se gestaron movimientos sindicales en Europa, tuvieron una dinámica parecida y como el devenir de la historia nos lo ha hecho notar se vivió una especie de efecto domino ya que donde florece una idea, florece un movimiento.

Como conclusión de este punto diremos que el movimiento obrero, a través del sindicalismo y demás asociaciones obreras, constituyen una resistencia en contra de una sociedad que lo explotó y pretende seguir explotándolo.

1.2.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN AMÉRICA.

El movimiento obrero tiene en América una amplia historia, rica en luchas pacíficas y violentas, en manifestaciones de heroísmo individual y colectivo, en esfuerzos organizativos, en propaganda oral, escrita y práctica, en obras literarias, en experimentos teatrales, pedagógicos, cooperativos, comunitarios etc. Esta historia nunca ha sido escrita en su totalidad, más aún, quienes escriben la historia social, política, cultural, literaria, filosófica, etc., del subcontinente suelen pasar por alto o minimizar la importancia del movimiento anarquista. Hay en ello tanta ignorancia como mala fe. "Algunos historiadores desconocen los hechos o consideran al anarquismo como ideología marginal absolutamente minoritaria y desdeñable. Otros, por el contrario, saben lo que el anarquismo significa en la historia de las ideas socialistas y comprenden bien su actitud frente al marxismo, pero precisamente por eso se esfuerzan en olvidarlo o desvalorizarlo como fruto de inmadurez revolucionaria, utopismo abstracto, rebeldía artesanal y pequeña burguesía".²²

Las ideas revolucionarias fueron un producto importado por los movimientos sociales de Europa, aunque con matices

²¹ GOMEZ CERDA JOSE, Cronología del sindicalismo internacional tomo II, Buenos Aires 1989 pp. 25

²² CAPPELLETTI J. ANGEL, Anarquismo latinoamericano. Caracas 1993 pp. 18

distintos, como distintas eran las circunstancias que se vivían en aquella época en este continente.

A continuación citare algunas efemérides importantes:

"En Argentina el 25 de mayo de 1901 se constituyó la Federación Obrera Argentina (FAO.), que luego cambió el nombre por Federación Obrera Regional Argentina (FORA).

El 7 de marzo se realizó el Primer Congreso de la Unión General de Trabajadores (UGT).

En 1905, en Uruguay, se constituyo la Federación Obrera Regional Uruguaya (FORU), controlada en su mayoría por un sector anarquista.

En 1905 se realizó en Recife, Brasil, el Primer Congreso de Trabajadores Católicos, con el objetivo de conocer y profundizar sobre la encíclica "Rerum Novarum".

El 15 de agosto de 1912 quedo constituida La Federación Agraria Argentina, pionera de la organización agrícola en América Latina. Era una organización con mucha influencia de lo que estaba pasando socialmente en Europa. El 59% de sus miembros eran nacidos en el extranjero, especialmente italianos. Su origen fue una declaración de huelga de arrendatarios y aparceros que tuvo lugar en 1912, y que la historia recogió como "Grito de Alcorta". Es una organización de pequeños y grandes propietarios, que todavía existe.

En 1914 se fundó el primer sindicato agrario de Brasil.

En septiembre de 1921, se creó en Canadá la Confederación de Trabajadores Católicos de Canadá (CTCC).

En 1922 se creó en Argentina la Federación de Organizaciones Católicas de Empleadas, que agrupaba a 30.000 mujeres que trabajaban en oficinas y restaurantes.

El 1ro. De mayo de 1971, en Colombia, se constituyó la Confederación General de Trabajadores (C.G.T.), como sucesora de la Acción Sindical Colombiana (ASICOL).

Del 22 al 24 de junio de 1971 se realizó en Caracas, Venezuela, el Congreso Constitutivo de la Federación de Trabajadores Latinoamericanos de la Industria de la Alimentación, Bebidas, Tabacos y Hoteles (FETLA). 15 sindicatos de América Latina y el Caribe formaron ésta federación, que se afilió a la Federación Internacional FMATH. Del 9 al 13 de noviembre de 1971 se realizó el IV CONGRESO DE LA F.C.L., en Los Caracas, Venezuela, bajo el lema de "NI TIERRA SIN HOMBRES, NI HOMBRES SIN TIERRA".

Los temas tratados fueron sobre:

- Reforma Agraria en América Latina.
- Cooperativismo y organizaciones agrícolas.
- Integración latinoamericana.
- Proceso de unidad de los trabajadores del campo.
- Libertad Sindical.
- Autofinanciamiento de las organizaciones agrícolas.

El Congreso eligió a José Ramón Rangel Parra, (de Venezuela), como Secretario General, Jorge Lasso (de Panamá) y Emilio Valentí (de Argentina), Adjuntos.

Del 22 al 29 de noviembre de 1971 se realizó en Caracas, Venezuela el VI CONGRESO DE LA CLASC. Este Congreso fue convocado inicialmente para realizarse en Colombia, pero las autoridades se opusieron a su realización y debió trasladarse a Venezuela.

El tema principal fue: Estrategia y Política, los documentos de base eran voluminosos, cerca de 800 páginas, en tres tomos, elaborados en su mayoría por Emilio Máspero.

El Congreso decidió cambiar el nombre de la organización: pasó a llamarse Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), en sustitución de Confederación Latinoamericana de Sindicalistas Cristianos (CLASC).

En este Congreso se inició un proceso colectivo de reflexión ideológica, que constaba de cuatro ciclos:

- 1.- Diagnóstico de la realidad nacional, latinoamericana y mundial.
- 2.- Aportes históricos de la CLAT para la elaboración de un Humanismo Integral.

3.- La construcción del poder organizado de los trabajadores.

4.- Proyecto histórico de Nueva Sociedad.

En cada país debía constituirse una Comisión Política Nacional, para dirigir y complementar el proceso ideológico.

El Comité Ejecutivo de la CLAT estaba encabezado por: Emilio Máspero, Secretario General, Eduardo García y Henry Molina, Secretarios Generales Adjuntos.

En Brasil se fundó el Movimiento de Trabajadores Rurales sin Tierra (M.S.T.), orientados por la Comisión Pastoral de la Tierra, que había sido fundado en 1975, en base a las declaraciones de los Obispos del Noreste, y el compromiso de la Iglesia en defensa de los sectores más pobres: los campesinos.

Del 27 de junio al 6 de julio de 1975, se realizó en Roma, Italia, la "CONFERENCIA MUNDIAL DE LA FAO SOBRE EL PROVECHO Y DESARROLLO DE LA PESCA".

La Conferencia elaboró una estrategia sobre la pesca con las siguientes bases:

Resolución No. 1. Estrategia de aprovechamiento y desarrollo de la pesca.

- Contribución de la pesca a la realización de objetivos económicos, sociales y nutricionales, a nivel nacional.
- Mejoramiento de autosuficiencias nacionales en materia de aprovechamiento y desarrollo de la pesca.
- Principios básicos a adoptar en vista de un aprovechamiento nacional y una utilización óptima de los recursos de los peces.
- Rol de necesidades especiales del sector de la pesca artesanal y de comunidades rurales de pescadores y de piscicultores.
- Comercio internacional de peces y de productos de la pesca.

- Inversiones en el aprovechamiento y el desarrollo de la pesca.
- Cooperación económica y técnica para el aprovechamiento y el desarrollo de la pesca, y cooperación internacional para tales fines.

Resolución No. 2. Programa de Acción sobre los temas siguientes:

- Planificación, aprovechamiento y desarrollo de la pesca.
- Servicios Consultivos.
- Colaboración regional.
- Identificación de posibilidades de inversiones.
- Formación
- Desarrollo de la pesca artesanal
- Investigación y crédito.

Resolución No. 3. Seguimiento a las decisiones de la Conferencia.

Resolución No. 4. Promoción del pescado en la lucha contra la sub-alimentación.

Resolución No. 5.- Financiamiento de proyectos de investigación en el sector de la pesca.

Resolución No. 6.- Protección de los recursos piscatorios (el arte de la pesca), en los países en desarrollo.

Resolución No. 7.- Rol de los pescadores.

Resolución No. 8.- Desarrollo de programas de pesca especiales en los países sin litoral.

Resolución No. 9. Formación de la cooperación económica entre los países en desarrollo Y de la cooperación técnica entre los países en desarrollo

La Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y la Federación Mundial de Trabajadores de la Agricultura, Alimentación y Hotelería (FEMTAA) estuvieron representadas en esta Conferencia sobre la pesca.

El 16 de octubre de 1975 la CIOSL y la CMT se quejaron, ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, por los atropellos del Gobierno del General Augusto Pinochet contra los trabajadores chilenos.

Del 27 al 30 de noviembre de 1975 se realizó en Bogotá, Colombia, el III Congreso de La Federación Latinoamericana de Cooperativas de Trabajadores COLACOOT, afiliada a la CLAT.

Previamente se realizó el VII Seminario Latinoamericano de Cooperativas, en el Instituto Nacional de Estudios Sociales (INES), el Congreso eligió a Luis Alfonso Perdomo, como Presidente y Francisco Verano, como Secretario General, ambos de Colombia".²³

Así sucesivamente, vemos como ha avanzado el desarrollo de las organizaciones encargadas de salvaguardar los derechos sociales de los trabajadores en toda América, y no alcanzaríamos a mencionar todos y cada uno de los movimientos surgidos en las diferentes etapas de la historiaria de este continente.

1.2.1.-Antecedentes históricos en Estados Unidos de Norteamérica.

No hay ni un simple ciudadano Estadounidense que no haya sido beneficiado de las luchas, sacrificios y victorias del movimiento obrero de Estados Unidos. Muchas cosas que nosotros damos por aseguradas como leyes de trabajo para niños, seguro de desempleo, jornada de 8 horas, salario mínimo, regulaciones de salud y seguridad, son resultado directo de paros, protestas, y acciones de grupos de trabajadores organizados. Desafortunadamente, gran parte de esta historia ha sido excluida de nuestra memoria colectiva.

"El modo de vida norteamericano junto con la política de Estados Unidos representa a los sindicatos como anticuados y de alguna manera como actualmente innecesarios. Las condiciones sociales que han dado lugar al nacimiento de los sindicatos siguen sin embargo estando presentes hoy en día. Mucha gente tiene que trabajar como asalariada para sobrevivir, y los salarios y condiciones de trabajo han ido

²³ Historia del Movimiento Obrero de EUA. com.

desmejorando progresivamente desde finales de la década de los 60. Solamente la acción colectiva de los sindicatos le permite adquirir a los trabajadores el poder que ellos necesitan para conseguir un mejor pago o tener cierta influencia en su lugar de trabajo".²⁴

"En Estados Unidos, el sindicalismo se organizó siguiendo el mismo método que el de la formación de aquel país, me refiero a las logias, las cuales dentro del ámbito laboral organizaron uno de los grupos más representativos de aquella época, estamos hablando de Los Caballeros del Trabajo. Ya a finales del siglo XVIII estallaban huelgas entre los impresores y los carpinteros de obras en la ciudad de Filadelfia, y se construye en Nueva York un sindicato de obreros impresores y en Baltimore un sindicato de obreros sastres".²⁵

"En el año de 1860, un antiguo pastor convertido en obrero sastre creó en Filadelfia los Caballeros del Trabajo, sociedad secreta destinada a mejorar la situación de los trabajadores. Dicho movimiento tubo su temporada de letargo, pero en el año de 1878 el mecánico Powderly, elegido gran maestro -alto grado dentro de la masonería- hace abolir el secreto y amplia el programa.

Su discurso principal fue el siguiente:

- *Al comprobar que si se deja que se produzca una creciente concentración de las riquezas, nos va a conducir inevitablemente a la depauperación y a la degradación de las masas trabajadoras, los Caballeros del Trabajo han decidido:*
- *Constituir una sola organización con secciones autónomas para cada industria.*
- *Reclamar en cada Estado de la Unión la creación de oficinas de estadística obrera.*
- *Consagrarse en la elaboración de una legislación del trabajo que comporte principalmente la jornada de ocho horas y la instauración de un mecanismo de arbitraje.*

²⁴ Historia del Movimiento Obrero de EUA. com.

²⁵ LE FRANC GEORGES. El Sindicalismo en el Mundo, Barcelona 1974. pp. 44.

- Favorecer la creación de cooperativas de producción obrera".²⁶

Como podemos observar en este manifiesto notamos la principal referencia de lo que es hoy nuestra legislación en materia laboral. Por otro lado es de hacer notar que la mayoría de las veces y en la mayoría de los casos, son religiosos o gente perteneciente alguna asociación clerical los que organizan los primeros brotes de conflictos colectivos en materia laboral.

En esta etapa del desarrollo norteamericano, en donde el maquinismo todavía no llega a tener mayor auge, se sigue viendo a los comerciantes y a los banqueros en vez de los empresarios; la afluencia de inmigrantes favorece a los Caballeros del Trabajo y con ello organizan huelgas, especialmente en los ferrocarriles. El número de agremiados de esta organización crece considerablemente y de los 20,000 adheridos pasan a ser 700,000 en tan solo un año, pero este número desciende a 350,000, y a partir de 1892 la organización solamente cuenta con la mitad de los agremiados.

"La incursión de nuevas tecnologías, así como los trabajadores inmigrantes que se resignan al mismo salario por bajo que este sea, obliga que en el año de 1881 en la ciudad de Pittsburg por iniciativa de la Unión de Tipográficos se lleve a cabo una conferencia que agrupa a 100 delegados de los cuales 60 proceden de los Caballeros del Trabajo, y los otros 40 de 6 agrupaciones profesionales, entre ellos los tipógrafos, carpinteros, metalúrgicos vidrieros y cigarreros entre otros, creando una *Federation of Organized Trades and Labour Union*, que unos años más tarde se transforma en una *American Federation of Labor* en el año de 1886".²⁷

Con el paso de los años la Federación trata de reformar sus puntos y con ello precisar bien los acuerdos, esto en beneficio de cada una de la uniones ya que con estas nuevas reformas tratarían de dar una mayor autonomía a las mismas, así como no dejar que se extienda la mano de obra especializada; lógicamente no todos estaban de acuerdo con estas nuevas políticas, ya que los anglosajones que dominaban las industrias de la metalurgia, los ferrocarriles, la imprenta y construcción, aceptaban los

²⁶ OBRA CITADA. pp. 44

²⁷ OBRA CITADA. pp. 45

cambios, pero los militantes de origen alemán que controlaban las uniones de la madera, cerveza y tabaco, apoyan la migración trayendo con esto un aumento considerable en el número de trabajadores en los Estados Unidos.

"Gompers, obrero cigarrero y presidente de la *American Federation of Labor*, lucha por conseguir una jornada de ocho horas y pretende también organizar a trabajadores no especializados, pero sus detractores en el año de 1894 consiguen arrancarle la presidencia, teniendo resultados efímeros ya que en 1895 Gompers consigue nuevamente su cargo conservándolo hasta el año de 1924. como el devenir histórico no la ha hecho notar, los cargos de líderes de organizaciones sindicales suelen durar muchos años.

En el año de 1886 la *American Federation of Labor* ya logra agrupar a más de 1, 020,000 agremiados y con ello se inicia una de las fases más violentas de los conflictos colectivos en los Estados Unidos, ya que con ese número de adheridos logran presionar a los empresarios a mejorar los contratos colectivos presionando con emplazar a huelga, esto conlleva a la practica de eliminadores de huelgas -grupo de gentes contratadas por los patrones para disolver manifestaciones".²⁶

Con el capitalismo a flor de piel, los líderes sindicales se convierten en hombres de negocios, esto debido a sus grandes salarios y tienen un nivel de vida a la par de los empresarios, sin que esto sea factor para que sus discusiones se suavizaran ya que seguían siendo igual de ásperas. Como vemos existe un gran parecido a lo que se vive en nuestro país.

Es muy peculiar la lucha sindical en este país ya que los grandes líderes no optaron por la opción que se dio en Europa, esto es tener lugares de representación popular en el gobierno, ya que su manera de presionar a los gobernantes era que de manera masiva se acudiera a votar por el simpatizante de la organización y por el contrario el castigo por medio del sufragio al gobernante que no iba acorde a sus fines.

"Para el año de 1905 la *American Federation of Labor* contaba con muy pocos simpatizantes esto debido que las

²⁶ OBRA CITADA. pp. 45

condiciones de trabajo habían cambiado ya que existían muchos trabajadores llamados hobos, los cuales cambiaban tanto de trabajo como de lugar de residencia.

Por otro lado retomaremos que de los grupos de trabajadores, colaboradores y personas dedicadas a la protección de la clase trabajadora surgió la idea de que el día debía tener una distribución proporcional. Las 24 horas debían ser divididas en tres partes: 8 horas para trabajar, 8 horas para estudios y asuntos familiares y 8 horas para dormir.

Pero la situación en esa época era distinta.

Por ejemplo; en Minnesota había una ley que imponía una multa de 25 a 100 dólares "a cualquier funcionario o empleado de ferrocarril que obligase a un maquinista o fogonero a trabajar más de dieciocho horas diarias, salvo en caso de urgente necesidad."²⁹

Los horarios de 12, 14 y 16 horas diarias eran normales: muchos trabajadores debían integrarse a sus labores a las 5 de la mañana y retornaban a las 8 ó 9 de la noche; así, muchos trabajadores no veían a su mujer e hijos a la luz del día.

"En febrero de 1886 la empresa Mc Cormick, de Chicago, despidió a 1,400 trabajadores, en represalia a una huelga que los trabajadores de la empresa, dedicada a la fábrica de máquinas agrícolas habían realizado el año anterior. Al mantenerse la huelga y al aproximarse la fecha del día clave que el Congreso había señalado, se iba asociando la idea de coordinar esas dos acciones. Los "Pinkertons (policía privada empresarial) vigilaban todos los pasos de los huelguistas, y fueron contratados muchos "esquirols (rompe huelgas)", pero la huelga duró hasta el 1ro. de mayo. Ese día se paralizaron 20,000 trabajadores en distintos Estados, en demanda del horario de 8 horas de trabajo. Los trabajadores en huelga de la empresa Mc Cormick también se unieron a la protesta. El 1ro. de mayo era el día clave para exigir el nuevo horario; todos los comentarios y expectativas eran centralizadas en aquella fecha, más aún, se aprovechó el descontento de los trabajadores y la huelga de Chicago. La prensa de Estados Unidos estaba en contra de las protestas de los trabajadores; por ejemplo, ese mismo día el periódico New York Times decía: "Las huelgas para obligar el cumplimiento de la jornada de ocho horas pueden

²⁹ GOMEZ CERDA JOSE, *Acción del Movimiento de Trabajadores*, Buenos Aires 1989 pp. 28

hacer mucho para paralizar la industria, disminuir el comercio y frenar la renaciente prosperidad del país, pero no podrán lograr su objetivo". Otro periódico, el Philadelphia Telegram dijo: El elemento laboral ha sido picado por una especie de tarántula universal, se ha vuelto loco de remate. Pensar en estos momentos precisamente en iniciar una huelga por el logro del sistema de ocho horas.

Ese día se realizó una huelga general en Wilkawee, la policía mató a 9 trabajadores. En Louisville, Filadelfia, San Luis, Baltimore y Chicago, se produjeron enfrentamientos entre policías y trabajadores, siendo el acto de ésta última ciudad el de mayor repercusión. Chicago, donde también estaba la huelga de los trabajadores de la empresa Mc Cormick fue símbolo de una etapa de lucha y sacrificios de los trabajadores.

Ese primero de mayo de 1886 fue tan agitado como se había pronosticado. Como resultado de la huelga los patronos aplicaron el lockout (despido). Más de 40,000 trabajadores se pusieron en pie de lucha. Así surgió como líder un alemán, anarquista, director del periódico Arbeiter Zaeitun (Periódico de los Trabajadores), llamado Auguste Spies. Spies se convirtió en el orador principal en un acto donde se estaba organizando una comisión de huelga".³⁰

"Parece que la policía, estaban esperando cualquier actitud de los huelguistas para provocar una masacre y así fue. Ese día hubo seis muertos y más de 50 heridos, todos trabajadores. Esa misma noche Spies fue a la imprenta e imprimió un volante que decía:

"venganza, los trabajadores a las armas". "Los amos han soltado a los sabuesos". Mataron a esos hombres porque ellos, al igual que ustedes, tuvieron el valor de desobedecer la voluntad suprema de sus patronos. Los mataron porque osaron pedir que se acortaran las horas de trabajo. Si ustedes son hombres, si son hijos de los grandes que los engendraron y que derramaron su sangre para liberarlos, se levantarán con toda la fuerza de Hércules y destruirán el odioso monstruo que trata de destruirlos. A las armas".³¹

"El día 4 de mayo, en la mañana, la policía disolvió una manifestación donde estaban presentes más de 3,500 trabajadores. Esa mañana apareció otro volante de Spies que

³⁰ OBRA CITADA. ps. 28 a 31

³¹ OBRA CITADA. ps. 35 a 36

decía: "La guerra de clases ha comenzado". Su sangre pide venganza Si se fusila a los trabajadores, respondamos de tal manera que nuestros amos lo recuerden por mucho tiempo. Es la necesidad la que nos hace gritar: A las armas. A las armas.

Ese día se organizó una manifestación en repudio a los trabajadores. En pocos días los dirigentes fueron arrestados, a excepción de Pearson que se entregó voluntariamente el día que se inició el juicio, el 21 de junio de 1886, se constituyó un Gran Jurado integrado por Joseph E. Gary, Juez Actuante, Julius Grinner, Fiscal del Estado, encargado de la acusación, William P. Black, William Foster, Moses Salomon y Sigmund Zeller, representantes de los acusados. El Jurado, integrado por doce personas, fue electo en su mayoría por el propio Juez Gary, en su mayoría eran personas contrarias a los intereses de los trabajadores. El 11 de agosto, el Fiscal Julius S. Grinner concluyó ante el jurado, pidiendo que se declararan culpables a los acusados, que fueran condenados a la horca³².

"El 28 de agosto el Jurado dictó su veredicto, condenando a muerte a los acusados Spies, Schwab, Pearson, Fielden, Lingg, Fisher y Engel, los cuales debían ser colgados, a Oscar Neebe a la pena de 15 años de prisión.

La defensa de los sindicalistas apeló el 8 de septiembre, pero le fue denegada, aunque se permitió que hablaran los acusados en vez de los abogados cosa que a mi punto de vista fue una decisión mala esto en el ámbito estrictamente legal, ya que sin tener conocimientos jurídicos únicamente apelarían a la razón, pero como manifestación de la justicia, la historia los premió. El 9 de octubre el Juez dictó la sentencia: Siete personas a la horca y el otro a 15 años de prisión, los abogados de los acusados apelaron ante la Suprema Corte del Estado de Illinois, pero en septiembre de 1887 se confirmó la decisión del Juez".³³

El movimiento de los trabajadores de todo el mundo se solidarizó con los trabajadores de Chicago, en especial con los condenados a la pena capital, por otro lado las penas de muerte para Fielden y Schwab fueron cambiadas por la cadena perpetua esto debido a que en la mayoría de los países

³² OBRA CITADA. pp. 36

³³ Historia del Movimiento Obrero de EUA. com.

desarrollados se estaban gestando movimientos parecidos, pero el día antes de la ejecución, Ligg apareció muerto, según una versión de la policía se dio muerte en su celda, encendiendo un cigarrillo con la mecha de un cartucho de dinamita, cosa que nadie creyó pues la vigilancia a la cual estaban sometidos los prisioneros era muy estricta como para tener dinamita, esto se demuestra que los medios de control siempre tratan de tomar al pueblo como una masa de ignaros y desmemoriados ya que lo que querían las autoridades era probar que ellos traficaban libremente con dinamita, una cosa inverosímil. El 14 de noviembre de 1887 fue el día de la ejecución de Spies, Fisher, Engel y Pearson, frente a la prensa y un grupo de invitados especiales, entre los que se encontraban empresarios.

"Antes de ser ejecutados ellos hablaron, repitiendo sus testimonios como líderes de trabajadores, cuando iban hacia el patíbulo, Spies grito: *"TIEMPO LLEGARA EN QUE NUESTRO SILENCIO SERA MAS PODEROSO QUE LAS VOCES QUE HOY USTEDES ESTRANGULAN"* ya antes le había dicho al Juez Gary: *"Si usted cree que ahorcándonos puede eliminar el movimiento obrero, el movimiento del cual millones de pisoteados, millones que trabajan duramente y pasan necesidades y miserias, si esa es su opinión, entonces, ahórquenos. Así aplastará la chispa, pero aquí y allá, y detrás y frente de usted, a su propio costado, en todas partes se encenderán nuevas llamas. Es el fuego subterráneo y usted no podrá apagarlo"*.³⁴

Con estos acontecimientos quedo empañada la reputación de la llamada tierra de la libertad y de las oportunidades, que era en ese tiempo los Estados Unidos de América, así pues, es difícil enumerar todos y cada uno de los conflictos en materia laboral sucedidos en ese país, pero se trató de mencionar los más representativos y los que marcaron época en todo el mundo. Quisiera cerrar este punto con unas palabras de José Martí, cubano, que residió mucho tiempo en Estados Unidos, que en el año de 1882 escribió: *"Estamos en plena lucha de Capitalismo y Obreros. Para los primeros son el crédito en los bancos, las esperas de los acreedores, los plazos de los vendedores, las cuentas de fin de año. Para los obreros es la cuenta diaria, la necesidad urgente e inaplazable, la mujer y el hijo que comen por la tarde lo que el pobre ganó para ellos por la mañana; y el capitalista holgado constriñe al pobre obrero a trabajar a precio de miseria"*.³⁵

³⁴ Historia del Movimiento Obrero de EUA. com.

³⁵ Biografías. com.

1.2.2 Antecedentes Históricos En México.

Para saber las formas en que se desarrollaron las relaciones de trabajo en México debemos conocer primero a los habitantes de esta tierra, pasando primeramente con los mexicas o aztecas, sin conceder que estos eran necesariamente los primeros, pasando así por el México colonial, independentista, revolucionario y posrevolucionario. Ya que es de suma importancia conocer todos estos antecedentes históricos para comprender la idiosincrasia de nuestro país, a pesar de la gran mezcla de razas que se dio durante el devenir histórico, pues se hace difícil considerar la evolución de la humanidad sin el trabajo.

"Los aztecas, dentro de la antropología cultural pertenecen a un grupo étnico cultural, de la familia lingüística yuto-azteca, que en tiempos de la conquista española ejercían la supremacía política en el valle de México".³⁶ "Antes de establecerse en Tenochtitlan, los aztecas estaban organizados en clanes, después de la fundación de la ciudad, los viejos clanes se transformaron en veinte grupos locales llamados CALPULLI, resistentes en cuatro barrios, cada CALPULLI nombraba un Tlatuani, y los veinte elegidos formaban el Tlatocan o consejo de Estado, que entendía de la guerra, los tratados de paz y la persecución de los delitos. Por encima del Tlatocan existía un comité de cuatro miembros, encargados de elegir al rey o Tlacatecutli, que asumía las funciones sacerdotales".³⁷ La nobleza se transmitía por herencia, poseían tierras, muchas y las administraba de manera parecida al feudo, y ocupaban cargos en las grandes esferas del ejercito, mientras tanto los hombres libres llamados macehuallis, que eran la mayoría y que incluía artesanos y comerciantes. Al lado de estos existían los mayeques, trabajadores del campo, en una situación muy parecida a los siervos en la edad media europea. Los esclavos o tlacolli constituían el último escalón de la pirámide social mexicana.

Hablando de la economía azteca, esta se sustentaba en la agricultura, siendo el maíz su principal producto, en cuanto a las tierras las altas esferas sociales las dividían entre sus clanes y reservando una porción para los gobernantes.

³⁶ Monografía de los Conflictos Laborales. com.

³⁷ LOPEZ GALLO MANUEL, Política Económica en la Historia de México, Méx. 1989 pp. 12

Entrando en materia a lo que nos atañe, "el México antiguo gozaba de un fenómeno llamado "tecnología social del trabajo", en la que se atendían a las necesidades de la producción, se daba una organización exacta de la fuerza del trabajo en unidades mayores y distintas al núcleo familiar para que ciertos grupos recibieran beneficios basándose en su aportación o su asignación en las obras públicas, la producción de alimentos, de las materias primas y hasta de los importantes productos artesanales".³⁸ Para el efecto de organizarse se creó la figura del coatequitl, este sistema no era otra cosa mas que organizarse en grupos de veinte y así tener mejor control sobre la producción. Este método fue muy innovador en su época ya que con ello le permitió a la cultura azteca conseguir un esplendor tanto en la economía como en lo social, mismo que hasta nuestros días se puede palpar en los vestigios que aún se conservan.

Dentro del coatequitl existían ciertos principios organizacionales a saber:

1. "La dirección a cargo de un vigilante de veintena, y la labor se desarrolla en periodos de cinco días a la semana, de martes a sábado.
2. La rotación en el trabajo de los diferentes grupos de una unidad mayor o menor, de los individuos en las unidades más pequeñas o de distintos grupos en la obra misma.
3. La división de tareas en las distintas unidades laborales que participaban, en razón de las especializaciones de los grupos de trabajo".³⁹

Con esto notamos el amplio sentido de la organización que demostraron tener los pueblos prehispánicos y en especial los aztecas hasta la llegada de los españoles.

a) Época Virreinal.

Ahora nos trasladaremos a la época virreinal. Empezaremos hablando de las Leyes de las Indias, creadas por España y que son consideradas por muchos como una maravilla legislativa. "Esas Leyes cuya creación se le atribuye a la

³⁸ OBRA CITADA, pp. 19.

³⁹ Monografía de los Conflictos Laborales. Com.

Reina Isabel la católica y que estuvieron destinadas a proteger al oriundo de América, y en especial a los antiguos imperio de Perú y México todo esto para evitar la explotación desmedida que se daba. Es bien sabido que en los años de la colonia se gestó una pugna ideológica, por una parte la ambición del oro por parte de los conquistadores y por otra las expectativas de los misioneros católicos. Estas Leyes entonces fueron el resultado de la pugna que se suscitaba, saliendo más beneficiados los segundos. Esta es una de las primeras legislaciones en donde se les daba un lugar especial a los llamados indios ya que entre otras cosas se aseguraba la percepción efectiva de su salario. Fray Bartolomé de las Casas nos daba la siguiente reflexión: "se reconoció a los indios su categoría de seres humanos, pero en la vida social, económica y política, no eran iguales que los vencedores"; por lo que estas leyes seguían teniendo el matiz del conquistador y más que otórgale derechos a los antiguos pobladores de nuestro país, solamente serían como unas medidas de misericordia en contra de algún acto de barbarie contra una raza que carecía de derechos políticos y sociales y que era cruelmente explotada, a fin de que remordiera conciencias".⁴⁰

El sistema de los gremios en la colonia fue distinto al de Europa, pero al fin y al cabo murieron legalmente en la nueva España ya que algunas de las ordenanzas de la época hablaban de ellos pero finalmente la corte era quien decidía al final sobre la duración de los gremios.

"La Ley de 8 de junio de 1813 autorizó a todos los hombres avencidados en las ciudades del reino a establecer libremente las fábricas y oficios que estimaran conveniente, sin necesidad de licencia o de ingresar a un gremio."⁴¹ Por otro lado el Decreto constitucional de Apatzingán, expedido por el Congreso de Anáhuac a sugerencia del jefe de las tropas libertadoras, el generalísimo don José María Morelos y Pavón, con un hondo sentido liberal y humano, declaró en su artículo 38 que ningún genero de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que fomenten la subsistencia pública".⁴² Y con esto se sienta el precedente más próximo del actual artículo quinto de la Constitución Política.

⁴⁰ DE LACUEVA MARIO, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Méx. 1998 pp. 39.

⁴¹ OBRA CITADA. pp. 39.

⁴² OBRA CITADA. pp. 40.

Es importante no dejar pasar las primeras huelgas en la Nueva España: "La "Revista Universidad", publica en su edición número 15, Tomo tercero, de abril de 1937, en sus páginas 6 y 7, un interesante dato histórico respaldado con la firma de Gabriel Saldívar del Ateneo Musical Mexicano, del cual se transcribe un fragmento: "Varias ocasiones grupos organizados de trabajadores se revelaron contra los patrones a causa de los bajos salarios, y de los malos tratos, allá en los lejanos tiempos de la Colonia; aunque de antemano supieran que la vida iba de por medio, ya que tal actitud se consideraba como motín o rebeldía y como tal se castigaba, sin importar que la sangre se revolviere con los metales de la mina, ya que el quinto del monarca se iba limpio y luciente, lo demás quedaba en casa. Pero ésta que relataremos no presenta aquellos caracteres, es de las postrimerías del siglo de la conquista; todavía las voluntades están sometidas al criterio de los poderosos y apenas si de cuando en vez, se levanta alguna protesta aislada que se ahoga bajo la planta de los fuertes; sin embargo, con un conjunto de individuos se enfrentan al Cabildo de la Catedral Metropolitana de México"...⁴³ Este pasaje histórico es conocido como la Huelga de la Catedral y tuvo lugar en el año de 1582, todo esto porque se pretendía disminuir su sueldo ya de por sí miserable.

"En 1776, por una disposición que modifica los salarios de los obreros en las minas de Pachuca y Real del Monte se provoca el descontento y por consecuencia una agitación, y en rebeldía los trabajadores mineros, luchan y se enfrentan a sus explotadores; trayendo como resultado que fuesen ahogados por mandato del Virrey, Gobernador y Capitán de la Nueva España: Carlos Francisco Croix, autor del celebre bando que decía: que los súbditos estaban para obedecer y para callar y no para discutir las leyes".⁴⁴ Así pues observamos la intransigencia con la que fueron tratados los trabajadores de la época que más que trabajadores eran esclavos.

La dureza del trabajo y las enfermedades diezmaron la población durante Los siglos XVI y XVII, hasta el punto en que la población estimada en 25 millones se redujo a sólo un millón en 1605, así pues los colonizadores se convirtieron en dueños de las riquezas y se establecieron en las costeras a efecto de tener el control también de las materias primas, teniendo como resultado que la metrópoli tuviera un amplio

⁴³ ARAIZA LUIS, Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Méx. 1975 pp. 13.

⁴⁴ OBRA CITADA. pp. 15.

desarrollo; aparte de los metales preciosos también se explotaba la madera, lanas y productos exóticos. Ya para el año de 1653 el centro más importante del territorio era el puerto de Veracruz o lo que se conocía como la Villa Rica de la Veracruz, al estabilizarse los habitantes existe un incremento en la población, alcanzado los 5.5 millones de habitantes en el año de 1800. Por otra parte, en el año de 1789 que fue cuando se terminó la bonanza en Veracruz y Acapulco, además de los nuevos estímulos que daban otras áreas, sin embargo la nueva prosperidad quedó limitada para un grupo social elitista es decir las riquezas estaban repartidas en las clases aristocráticas criollas, quedando estas muy lejos de las clases medias (indios, mestizos y mulatos, y precisamente a partir de ese carácter social, esas clases medias, empobrecidas cada vez más y explotadas al máximo por los propietarios de los medios de producción, acompañado de las ideas revolucionarias que se importaron a nuestro país de la revolución francesa dio origen al movimiento independentista que hasta hoy rige parte de nuestra vida social y económica.

b) Época Independentista.

En esta etapa de nuestra historia llena de movimientos armados y trágicos, que como resultado produce una nueva manera de ver la situación actual en los obreros, quienes tienen una percepción de la injusticia en su condición actual, y buscan su libre desarrollo y un modo eficaz de sobrevivir en base a un ordenamiento legal, tendiente a ofrecer a cada hombre un mínimo de garantías individuales sobre todo de carácter laboral. Es decir buscar la igualdad y la equidad; con una nueva mentalidad enfocada a la superación en base a su esfuerzo.

“En 1853, se asienta el nacimiento de las primeras sociedades mutualistas, las de los Socorros Mutuos, las Fraternidades y las Hermandades. Todas estas sociedades no tuvieron mayor éxito y solo fue un esfuerzo perdido y un retraso a las aspiraciones de los más desvalidos.

En el año de 1868, los obreros de la fábrica de Hilados y Tejidos ubicada en Tlalpan, se van a la huelga en defensa de sus intereses, misma que se explicará a detalle más adelante; dicho movimiento causa ampulo en toda la República

logrando con esto que los obreros logren organizarse y entonces abrazan lo que se conoce como el cooperativismo.

Es necesario señalar que el desarrollo de la asociación de los trabajadores, va aparejado del crecimiento de la agricultura y de la industria en varias regiones de nuestra República, lo que dio por consecuencia el fenómeno de la explotación humana como ya lo hemos mencionado, los bajos salarios, los malos tratos y las inhumanas jornadas a las que eran sometidos los trabajadores sobre todo en la minería y otras industrias como la textil, provocó de nueva cuenta un choque entre la burguesía y el proletariado, así pues 16 de septiembre de el año de 1872 se constituye un organismo central de carácter nacional denominado Circulo de Obreros de México, en el cual se funden todas las sociedades cooperativas, mutualistas y hermandades.

En agosto del 1874, los trabajadores mineros de Pachuca y Real del Monte se lanzan a su histórica huelga de cinco meses la cual concluye en enero de 1875, logrando con esto que se firmara un convenio en cuyas cláusulas quedaron plasmadas las primeras prestaciones que logra el trabajador mexicano.

El 20 de noviembre de 1874 se reúnen los diversos representantes de las sociedades que integran el Circulo Obrero de México, con la finalidad de discutir y crear el primer reglamento de trabajo, que sirva de normas en las relaciones obreras. Como se menciona con antelación basta que surja una idea y que exista una causa justa para continuar con la lucha y el año de 1877, en mayo para ser mas exactos, los obreros textiles de la región de Tlalpan decretan un movimiento en contra de la fabrica de hilados y tejidos la que llevaba el nombre de La Fama Montañesa, dicha huelga se resuelve de manera satisfactoria para los trabajadores, los cuales obtiene las siguientes prestaciones:

- Desaparición de la tienda de raya.
- La reducción de la jornada de trabajo, de catorce a doce horas de labor diaria.
- Servicio médico y medicinas, en las enfermedades profesionales.
- Abolición del trabajo nocturno".⁴⁵

⁴⁵ OBRA CITADA. pp. 17.

Como vemos no son prestaciones extraordinarias, de hecho la segunda todavía sigue siendo de carácter explotativo, pero en fin se consiguió al menos algo.

Como nota es importante señalar que la mayoría de las industrias estaban inyectadas por capital extranjero principalmente de Estados Unidos, Francia, Inglaterra y España desde luego, así pues las industrias de hilados y tejidos se ubicaban en los Estados de Veracruz, Hidalgo, Puebla, Táchcala, Querétaro, Jalisco y el Distrito Federal; la industria minera se ubicaba en Sonora, Guanajuato, Guerrero, Zacatecas y Michoacán.

“El 6 de marzo de de 1876, tuvo verificativo el primer Congreso Nacional del Circulo de Obreros, al que acudieron delegados de diversos Estados de la República, con una representación de más de 10,000 trabajadores agrupados en las sociedades ahí representadas; como consecuencia se considera por muchos estudiosos que el Circulo de Obreros de México es la primera central de trabajadores mexicanos, esto por el número de trabajadores afiliados y por la cantidad de asociaciones que integraba.

Los Hermanos Flores Magón, que condujeron muchos movimientos precursores de una nueva visión de un nuevo carácter social, y como un ejemplo palpable tenemos la creación del Circuito de Obreros de México en 1872, la Huelga de Cananea en 1906, la Huelga de Río Blanco 1907, dichos movimientos determinaron la base de un gran cambio social en México, mismos que en su momento se explicaran a detalle; como resultado de todas esas luchas y conflictos por el abuso del poder de las clases dominantes en contra de las dominadas.

Ya con posterioridad, el movimiento de trabajadores se orienta con un nuevo y firme criterio hacia la doctrina con inspiración al liberalismo revolucionario, la lucha de clases con un claro convencimiento de que ya no persiguen como objetivo primordial el obtener simples prestaciones, sino llevar a cabo un cambio radical en las estructuras importantes de la sociedad regente en esa época, o sea, crear una nueva realidad social para el subordinado.

En diciembre de 1905, los empresarios de la Industria Tabacalera en Jalapa Veracruz, como consecuencia de otra huelga, conceden a sus trabajadores mas beneficios entre otros; el retiro del reglamento interior de trabajo, que

lesionaba la dignidad de los trabajadores por las humillantes disposiciones que contenía; también recibirían un aumento salarial del 20% y los conflictos que se presentasen entre la empresa y los trabajadores, se resolvería por conducto de la representación legal de estos últimos".⁴⁶ Esto como vemos es un claro ejemplo de la evolución en materia de trabajo que se origino en momentos muy importantes del país ya que se estaba desarrollando en la antesala de un nuevo movimiento social de carácter masivo que traería consecuencias devastadoras y radicales; estamos hablando de la Revolución Mexicana.

"En 1900 Aparece el periódico "Regeneración" el 7 de agosto con el lema: "Contra la mala administración de la justicia". En Puebla se forma la Unión de Mecánicos Mexicanos UDMM con filiales en varios estados de la República.

En 1902 en abril, Ricardo Flores Magón sale de la prisión y funda el periódico: "El Hijo del Ahuizote" (y llega a editar 26,000 ejemplares por semana). Este periódico fue prohibido y entonces se inicia la publicación de periódicos herederos: "El Nieto del Ahuizote" y el "Tataranieto del Ahuizote".

En 1906 la empresa Cananea Consolidate Copper elaboró un contrato colectivo de trabajo muy desventajoso para los trabajadores mineros. En mayo, los trabajadores declaran la huelga. En julio aparece el programa del Partido Liberal. Sus principales puntos son: Reducción del periodo presidencial a cuatro años; no reelección; supresión del servicio militar obligatorio; castigo a funcionarios públicos que violen la ley, enseñanza laica, jornada de 8 horas de trabajo, prohibición del trabajo a los niños, salario mínimo en toda la República y repartición de tierras improductivas. Este acto se convirtió en un acontecimiento que hasta nuestros días se recuerda y se conmemora con emotividad, ya que aquel hecho vergonzoso donde perdieron la vida varios obreros, todavía empaña la vida nacional, sobre todo que no fue el único acto de crueldad que se vivió en la época y sería redundar el mencionar a todos los que perdieron la vida, fueron heridos o encarcelados. Lo relevante de este acontecimiento es que como se mencionó, era tratar de mejorar la situación económica y social de los trabajadores, además de impedir que el clero y los intereses

⁴⁶ CARBAJAL GONZALEZ, JESUS. Monografía de los Conflictos Laborales.com.

extranjeros tuviesen injerencia en los asuntos de los propios obreros. Por último en 1907 El 7 de enero en la fábrica Rió Blanco se declara otra huelga importante en donde perdieron la vida varios obreros en busca de mejoras laborales al igual que en Cananea"⁴⁷.

c) Época Revolucionaria.

El movimiento político de 1910 (la Revolución Mexicana) es el antecedente más inmediato y el fundamento del movimiento social, llevado a cabo por el pueblo y se supone que para beneficio del mismo, la idea y la necesidad de cambiar los aspectos sociales en esa época surgió de la misma población, para crear un nuevo ordenamiento protector de la clase trabajadora. El derecho de todos los individuos de una nación para exigir el cambio y evolución de las estructuras sociales, es una facultad que emana de un cierto orden natural, y de la falta de satisfactores y exceso en el esfuerzo, lo que impide un desarrollo armónico e impide que se balancee el trabajo con el salario o las prestaciones que se reciben en relación a su empeño que es lo que todo ser humano anhela, por esta y por muchas otras razones la urgencia de modificar las estructuras sociales de conformidad con los ideales y aspiraciones de un pueblo libre.

"En 1911 En mayo bajo la dirección de Amadeo Ferres, anarquista español exiliado de su país, se funda la Confederación de Tipógrafos Mexicanos, después Confederación de las Artes Gráficas.

En 1912 en Veracruz se crea la Confederación de Sindicatos Obreros. Se funda una escuela para obreros que posteriormente se convierte en el núcleo organizativo de diversos grupos de trabajadores artesanos; así nace la Casa del Obrero Mundial con las siglas COM. Madero patrocina la fundación de la Gran Liga Obrera que constituye la Confederación de Círculos Obreros Católicos.

En 1914 por el trabajo sindical desarrollado por la COM en los últimos meses de 1913, culmina la formación de la Confederación de Sindicatos del Distrito Federal. En el norte del país nace la gran Confederación de Gremios

⁴⁷ CARBAJAL GONZALEZ, JESUS. *Monografía de los Conflictos Laborales.com*

Mexicanos (agrupa a ferrocarrileros, mecánicos, albañiles moldeadores y hojalateros). En Monterrey se constituye una filial de la COM. Surgen dos importantes organizaciones: la Federación de Empleados y Obreros de la Compañía Tranvías de México y poco después el Sindicato Mexicano de Electricistas (ambos afiliados a la COM).

En 1915 el Ejército Constitucionalista propone a la COM su incorporación orgánica al carrancismo, muchas de las organizaciones no lo aceptan, así pues se reúnen en secreto 67 militantes de la COM y determinan formar un Comité Revolucionario para discutir el acuerdo con Carranza. Estos hechos marcan las grandes discrepancias entre el incipiente movimiento obrero en su conformación y desunida organización; algunos anteponen sus intereses personales y otros sus ideales en vez de los intereses colectivos.

En el año de 1916 en Veracruz se realiza el primer intento de formar el Movimiento Obrero Nacional, el objetivo es organizar una Central Única a nivel nacional. Fracasa por la poca participación obrera, como siempre la apatía y la indiferencia triunfa de nueva cuenta en los movimientos sociales de México.

El 13 de octubre de 1917 se inaugura en la ciudad de Tampico, el II Congreso Obrero Nacional. Al igual que en Veracruz, no se logra la unidad. Luis N. Morones forma el Partido Obrero Socialista, mismo que desaparece meses después.

En esta fecha es cuando se promulga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos precisamente el 5 de febrero de 1917, considerado por muchos el primer movimiento social que se dio en el mundo en el siglo XX, por convocatoria de Venustiano Carranza a un congreso constituyente, hizo la solemne declaración de apertura del periodo de sesiones de dicho congreso en la ciudad de Querétaro, que conduciría a crear las bases jurídicas de una realidad más humana para la clase trabajadora erradicando muchas injusticias que deterioraban el orden laboral, entre otros tópicos, después de una larga serie de acaloradas sesiones y revisiones, por un grupo especial de personas de filosofía y visión diferentes para conformar las bases en un nuevo ordenamiento legal. Plasmándose el principio de una legislación social mexicana y en especial una de carácter laboral, básicamente en los artículos 4o. 5o. 9o. y fundamentalmente en el 123, estas disposiciones jurídicas,

contienen los beneficios mínimos de que se deben disfrutar todos y cada uno de los mexicanos, dichas normas en esencia deberían de crear un desarrollo armónico y con ello prevenir en gran medida los conflictos"⁴⁸.

Estas disposiciones legales fueron la culminación de la etapa revolucionaria, y a pesar de las múltiples reformas que ha sufrido nuestra Carta Magna, es la que nos sigue rigiendo hoy en día, y es de las más innovadoras del mundo como se mencionó anteriormente ya que es una de las primeras que integra los Derechos Sociales.

d) Época Posrevolucionaria.

Empezáremos hablando de la Ley Federal del Trabajo, misma que se promulgo el 18 de agosto de 1931, y que fue considerada en su tiempo como una de las más avanzadas y proteccionistas del mundo, hecho que significó la consolidación en un solo instrumento de observancia general, de principios y derechos a favor de los trabajadores. Además de considerarse como un logro más que la revolución había concedido a la clase trabajadora, consagrándose sus derechos y garantías en el artículo 123 constitucional.

De tal manera que a pesar de que el constituyente del 17 no reservó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva en materia laboral, en 1931 con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, se regresó al espíritu original del constituyente en el proyecto de carranza, presentado el primero de diciembre de 1916, en el cual, se facultaba al Poder Legislativo Federal para dictar leyes sobre el particular.

"Por eso el artículo 123 constituyó la base de todo el desarrollo del Derecho del Trabajo, tanto en nuestro país como en el resto del mundo y con ello influenciado legislaciones como las de Bolivia, Cuba, Ecuador, Guatemala, Perú y Venezuela entre muchas otras más.

Para que las disposiciones constitutivas tuvieran cabal vigencia, era preciso que se creara un ordenamiento que llevara al detalle y las hiciera fácilmente aplicables. En 1929 se reformaron la fracción X del artículo 73 y es

⁴⁸ CARBAJAL GONZALEZ, JESUS. *Monografía de los Conflictos Laborales.com*.

epígrafe del 123, con lo que se federalizó la materia laboral, quedando así expedito el camino para que el Congreso de la Unión pudiera legislar sobre la misma. Así, surgió el llamado Proyecto Portes Gil del Código Federal del Trabajo, que después de numerosas reformas fue reemplazado por uno nuevo, emanado en gran parte de una convención obrero-patronal celebrada en la entonces Secretaría de Industria Comercio y Trabajo. Fue así como, bajo el gobierno del presidente Ortiz Rubio, se promulgo la Ley Federal del Trabajo en 1931".⁴⁹

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo, no previó expresamente a que órgano se debería de confiar el cumplimiento de las disposiciones de esta, la naturaleza y el alcance de la Ley del 31 llevo a que se creara el Departamento del Trabajo de carácter autónomo, independiente de la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, la cual venía operando, así pues, se crean las bases para que en el año de 1941, fuese creada la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, órgano encargado de la vigilancia y debido cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

"En el año de 1980 es promulgada nuestra actual Ley Federal del Trabajo. De manera usual se habla de un contexto histórico que influyó a la nueva Ley; muchos sociólogos discuten la influencia que tuvo la muerte de Obregón, los efectos de las crisis económicas mundiales como la vivida en Estados Unidos en 1929, y a otros numerosos acontecimientos, pero han coincidido muchos historiadores y juristas que el antecedente más próximo a la actual Ley es la Ley de 1931 ya que esta surge del movimiento obrero del siglo XIX surgido de una revolución. Asimismo se establecieron las bases para diferenciar el Derecho Civil con el Derecho del Trabajo, y con ello lograr el equilibrio de clases, esto es, dar protección al débil y tutelar el derecho para defenderse a quienes no pueden hacerlo por sí mismo.

En día 18 de agosto de 1931 fecha en que se promulgo la ley del mismo año, se define en su artículo 42 las relaciones colectivas de trabajo que hasta entonces no se habían regulado de una manera específica, y define al derecho colectivo como *todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el*

⁴⁹ STPS. Origen y Evolución de la Primera Ley Federal del Trabajo. pp.9

trabajo".⁵⁰ Como podemos ver el contrato colectivo y las relaciones del mismo carácter no están reglamentadas en el artículo 123 constitucional, sino que nació de la necesidad de regular las condiciones económicas de los trabajadores es decir hacer cumplir lo establecido de que a igual trabajo debe corresponder igual salario. Y así como este derecho se consagran muchos otros desde las leyes anteriores hasta nuestra actual legislación.

Como podemos ver, todos estos hechos son los que dan origen a lo que actualmente nos gobierna, es de suma importancia tener presentes todos estos acontecimientos a fin de entenderlos y una vez entendidos tratar de mejorarlos día con día que es la labor de todo jurista o ciudadano que ha sido mancillado en su esfera social.

No es cuestión sólo de conocer este tipo de antecedentes, sino además tratar de no repetir los malos pasajes históricos, así pues, aportar en base a las posibilidades y conocimiento de cada uno, propuestas que enriquezcan día con día el devenir histórico de esta patria.

Como la historia nos los ha mostrado, la lucha constante y los líderes con compromiso son los factores principales en este tipo de movimientos, aunado al conocimiento y praxis de la ley. De tal suerte que como ya se menciona la ley debe de adaptarse a la dinámica y dialéctica social, para no quedarse como una referencia meramente histórica pero carente de efectividad al momento de su aplicación.

Por otro lado la historia, se debe de tomar con las reservas necesarias, esto debido a que la misma siempre es hecha por los ganadores, ya que pueden existir deformación en relación a los hechos narrados o relatados, todo esto ya que el ser humano es susceptible de hacer juicios de valor meramente subjetivos, por más de que se diga que la historia es meramente objetiva, y no se puede separar sus pretensiones partidistas, religiosas u otras de igual imparto. Esto lo vemos más claro en el siguiente proverbio africano: *"Hasta que los leones no tengan sus propios historiadores, las historias de cacería seguirán glorificando al cazador"*

Entonces pues el siguiente trabajo tratara de aportar a la Ley, en específico a la Federal del Trabajo modificaciones substanciales para hacer mas funcional su aplicación dentro

⁵⁰ OBRA CITADA, pp.93.

del rubro señalado en el título de la presente tesis. Tratando de alejarse de prejuicios sociales e históricos a fin de contribuir en la medida de lo posible en lo que respecta al tema en cuestión, pero con la historia como referencia y antecedente ya que aquel que ignora su historia no tiene dominio de su presente.

CAPITULO II.

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN MÉXICO.

2.1.- CONCEPTO DE CONFLICTO DE TRABAJO.

La palabra conflicto viene de la voz latina "*conflictus*, que significa choque, colisión o encuentro de dos cuerpos, ataque, combate, oposición, contrariedad, debatir, luchar contra algo adverso, contienda, posición de intereses".⁵¹

Primero trataremos de definir y describir en su sentido más abstracto el significado de la palabra conflicto de trabajo: Desacuerdo que nace de las pretensiones opuestas, ya sea entre individuos o entre masas, un desequilibrio social entre lo que se da y lo que se recibe, choque de fines contrapuestos. Lo anterior relacionado con lo laboral, en su aspecto económico, jurídico y social.

Guillermo Cabanellas dice que "La voz conflicto se utiliza en derecho para designar posiciones antagónicas".

En la fracción XX del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional se menciona también como sinónimo a "las diferencias... (entre el capital y el trabajo)". Esto no es otra cosa que un conflicto u oposición de intereses.

Mario de la Cueva nos dice que "Los conflictos laborales tienen dos características fundamentales: "primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos debe ser sujeto de una relación de trabajo, y en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del Derecho del Trabajo, así como que todo conflicto presupone el enfrentamiento de dos o más personas. Fenómeno que se presenta necesariamente en el Derecho Laboral.

Como podemos observar única y exclusivamente se pueden denominar conflictos de trabajo, a todos aquellos que tengan relación directa con los medios de producción o bien con alguna actividad en que intervengan individuos sujetos a una relación de trabajo.

⁵¹ NUEVO DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO, Méx. 1998, pp. 725.

"La expresión conflicto de trabajo, es comprensiva no solamente de aquellas controversias entre patronos y trabajadores con motivo de la actuación de algún derecho preexistente y de aquellas en las que se discuten los intereses de las categorías profesionales con vista a la elaboración de un nuevo derecho, sino también de aquellas otras donde entran en juego las diferencias entre las propias organizaciones profesionales de interés contrapuesto, o aun de entre las de un mismo sector y, por último, también entre éstas y sus miembros componentes o entre los propios trabajadores o empleadores".⁵² Como podemos ver y como dijimos anteriormente puede existir varios supuestos para que las controversias sean catalogadas con el carácter de conflicto laboral.

Estos conflictos están agrupados en dos grados categorías a saber: conflictos individuales y colectivos. "Cuando un trabajador acude ante el tribunal competente reclamando el pago de salarios, adeudados, alguna indemnización u otra prestación a que tenga derecho estaremos en presencia de un conflicto individual de trabajo, es decir este tipo de conflictos atañe a los intereses de personas concretas y determinadas. El conflicto individual, es el que se promueve en vista a la tutela de un interés concreto de los individuos".⁵³ También pudiéramos definir como conflicto individual de trabajo, como la discrepancia de intereses entre el trabajador y empresario. De esta forma se puede de alguna manera comprender el concepto de conflicto de trabajo.

Es importante plantear una diferencia entre los conflictos individuales y los de carácter colectivo, para tal efecto citaremos al tratadista Paúl Duran, el cual consideró importante plantear una distinción entre los conflictos. Para entender mejor esta distinción, el maestro Duran planteó dos condiciones: las partes que protagonizan la contienda y el objeto del conflicto, así que el primer elemento nos habla de una comunidad obrera o de trabajadores, por el contrario, el segundo elemento nos refiere a un interés ya sea colectivo o de manera individualizada.

⁵² ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, tomo III, Buenos Aires 1967. pp. 833.

⁵³ OBRA CITADA. pp. 835.

Remontándonos en nuestra legislación, la Ley de 1931 se refirió de manera expresa a la clasificación y diferenciación de los conflictos de trabajo, esto es, en individuales y colectivos y a la de estos últimos en jurídicos y económicos; dicha distinción y clasificación se encontraba en el capítulo séptimo del título noveno, que llevaba por rubro: De los Conflictos de Orden Económico. Para entender mejor lo citado a continuación se reproduce el artículo 570 de la mencionada Ley: *Cuando se trate de conflictos colectivos que obedezcan a causas de orden económico, relacionadas con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o paros y que por su naturaleza especial no puedan resolverse en los términos establecidos como procedimiento ordinario, se tramitarán de acuerdo con las disposiciones de este capítulo.*

La siguiente Ley retomo las disposiciones de su antecesora y preciso la diferencia, quedando de la siguiente manera: Los capítulos quinto y séptimo del título XIV se denominaron como Procedimiento para la Tramitación y Resolución de los Conflictos Individuales y de los Colectivos de Naturaleza Jurídica, y Procedimiento para la Tramitación y Resolución de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica. Para mayor referencia se transcribe los artículos siguientes;

751: las disposiciones del capítulo quinto rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica.

789: las disposiciones del capítulo séptimo rigen la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

A partir de las reformas y condiciones a la Ley Federal del Trabajo de 1980, los artículos citados corresponden respectivamente a los artículos 870 y 900. Aunque cambiaron las denominaciones de los capítulos del título catorce. En el nuevo texto de Ley se siguió conservando la diferencia entre conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, que ahora se establecen en el capítulo XVIII del título citado. Por su parte, el capítulo XIX, se refiere a los conflictos de naturaleza económica.

Notamos que ninguna de las leyes anteriormente mencionadas define los conflictos, Mario De La Cueva cree conveniente esta situación ya que la técnica jurídica no

recomienda las definiciones, sino por el contrario deja este rubro a la doctrina y jurisprudencia; aunque la actual ley a partir de las reformas de 1980 define en su artículo 900 el concepto de conflicto de naturaleza económica, utilizando un concepto similar al del profesor Mario la Cueva.

2.2.- CONCEPTO DE CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO.

Para iniciar el presente punto de nueva cuenta haremos referencia al maestro Paul Duran quien en colaboración con André Rouast, apoyándose en la jurisprudencia trataron de definir los conceptos referidos: son conflictos colectivos, los que ponen en juego un interés común de toda o parte de la comunidad obrera, aquellos que, a ejemplo, afectan la libertad de pensamiento, la libertad sindical, los derechos de los representantes de los trabajadores, el derecho de huelga entre otros. "Una medida individual puede dar origen a un conflicto colectivo; así, a ejemplo, el despido de un trabajador por afiliarse a un sindicato, pues, al atacar al derecho sindical, el acto lesiona una prerrogativa de la comunidad obrera. Adquieren también naturaleza colectiva los conflictos que plantean una cuestión de principio, cuya solución afectará la condición jurídica de los diferentes miembros de la comunidad. Así ocurrirá si el conflicto tiene por objeto la creación o modificación de una norma laboral o la interpretación de las normas del derecho del trabajo, así se trate de leyes, las costumbres, de las convenciones colectivas o de las sentencias arbitrales".⁵⁴

A diferencia de los conflictos individuales, cuando una cantidad indeterminada de trabajadores reclaman aumento de salario u otras mejoras no previstas con anterioridad en los convenios o contratos de trabajo el conflicto será de carácter colectivo; cuando escuchamos esta frase, frecuentemente esta asociada a la idea de un conflicto de intereses, esto es, "a un conflicto que concierne a un cambio colectivo de condiciones de trabajo y a la creación de nuevos derechos".⁵⁵

Para mayor abundamiento citaremos el concepto dado por el profesor Baltasar Cavasos Flores en relación a los conflictos individuales de trabajo: "son los que afectan

⁵⁴ PRECIS DE DROIT DU TRAVAIL, Librairie Dalloz, Paris. 1957 pp. 339.

⁵⁵ OBRA CITADA. pp. 835.

intereses de carácter particular independientemente del número de trabajadores que intervengan en ellos"⁵⁶.

Se puede decir que el conflicto colectivo de trabajo, exterioriza la pretensión de un sujeto colectivo, en contra de otro, cuyo fin es el reconocimiento de derechos o prestaciones de aquellos de quien ostenta una representación reconocida social o legalmente.

"El Derecho Colectivo del Trabajo dentro del Estado mexicano, debe analizarse a partir del reconocimiento constitucional al derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, y con ello el derecho de formar sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera, mismo que consagra la fracción XVI del artículo 123 constitucional, lo que garantiza el derecho a la libertad de asociación.

La naturaleza colectiva de un conflicto no depende, en términos generales de la existencia de una pluralidad de afectaciones a los derechos individuales de un número más o menos grande de trabajadores".⁵⁷

Lo que nos quiso explicar De la Cueva es que no se está hablando en cuestión numérica, sino que al tratarse de una afectación a los intereses comunes ya sea de manera conjunta o individualizada se crea un agravio a los derechos de varios trabajadores, en ese momento se le da el carácter de colectivo al conflicto. Esto es, la nomenclatura de colectivo esta íntimamente ligada a las garantías de vigencia y creación de los derechos laborales.

La doctrina alemana menciona a los conflictos colectivos y los distingue de igual forma en jurídicos y económicos y ya que todos los conflictos económicos son necesariamente colectivos, les da el sobrenombre de conflicto de intereses.

Dicha nomenclatura a mi particular punto de vista es incorrecta ya que en este caso se abre la posibilidad de que los intereses sean diversos, no necesariamente laborales; esto es que la materia en la cual versan los mencionados conflictos de intereses puede ser distinta en cada caso, a saber: intereses sociales, políticos morales, jurídicos y también como ya se mencionó, intereses económicos.

⁵⁶ CAVASOS FLORES BALTAZAR, 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. pp.218.

⁵⁷ OBRA CITADA. pp. 516.

Continuando, el maestro De la Cueva nos menciona a manera de complemento, que dentro de los conflictos colectivos de trabajo existen dos grandes aspectos a saber:

1.- Los aspectos intrínsecos, que son principalmente los que se relacionan con la interioridad del conflicto, con su naturaleza y con los protagonistas, dentro de estas características encontramos el objeto de la divergencia o desacuerdo y su enfoque jurídico. A manera de referencia citaremos al profesor Zavala que a su vez nos menciona lo siguiente:

"Mientras en los conflictos de derecho común el problema se concreta en un planteamiento que actúa dentro de una órbita de naturaleza patrimonial, donde predomina el interés privado de las partes por la incidencia económica de la contienda, en cambio en la controversia laboral, el planteamiento incide sobre la actividad de trabajo, de esencia humana, que por su naturaleza excluye todo enfoque de relación mercantil, por lo que no puede comprimirse dentro de un ámbito de naturaleza económica, como objeto de divergencia".⁵⁸

2.- Los aspectos extrínsecos, como su nombre no lo refiere son los aspectos externos, es decir las manifestaciones que acompañan al conflicto, esto es que cuando se trata de los conflictos colectivos la afectación y repercusión se genera dentro de la vida social y se manifiesta en las suspensión de labores, de la producción o los servicios que presta la empresa en cuestión. Otro punto importante en este aspecto, es la presencia del sindicato obrero, que no es la representación del derecho privado, sino por el contrario la clase trabajadora es la presente.

A manera de conclusión de este punto, citaremos la base de la autonomía que conserva el Derecho del Trabajo, la cual está consagrada en la fracción XX del artículo 123 de la Carta Magna que a la letra dice: *las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno.* Como podemos observar nuestra Ley Fundamental sustrajo la justicia del trabajo de los poderes jurisdiccionales federales y locales la encomendó de manera total e incondicionada al órgano denominado Juntas

⁵⁸ ZAVALIA VÍCTOR P. *Las controversias del trabajo, la huelga y el lock-out ante el derecho*, Buenos Aires, 1952. pp. 20

de Conciliación y Arbitraje, cuyo principio es distinto al del Derecho Privado, esto por su calidad tripartita. Para mencionar un ejemplo y señalar las diferencias que puedan existir con en Derecho Civil, se refiere la siguiente jurisprudencia:

DERECHO SOCIAL Y DERECHO LABORAL. SU CONNOTACION Y DIFERENCIAS CON EL DERECHO CIVIL.

La división clásica romana del *jus civile* en *publicum* et *privatum* fue aceptada universalmente por mucho tiempo; pero la realidad social de los hechos empezó, a partir del siglo XIX, por un lado, a crear nuevas subclasificaciones y, por otro, a insertar, en medio de esas dos grandes divisiones, una tercera denominada derecho social, que explica la problemática que la nueva subclasificación del derecho planteó a la teoría tradicional, y que supraordina sus normas a las del derecho privado y las subordina a las del derecho público. En nuestros días, el derecho social ha evolucionado y alcanzado una importancia y notoriedad tales, incluida la actividad legislativa, que, separándose radicalmente del derecho clásico al que primitivamente perteneció, constituye una disciplina jurídica autónoma, según la zona del derecho de que se trate, con principios, conceptos, institutos y terminología propios, que se apartan de las normas del derecho tradicional, y en el que campea la idea de un interés comunitario, superior al individual. Una de las manifestaciones del derecho social es el del trabajo, cuyo objeto es regular la relación laboral, y los problemas que ella implica; esto es: el equilibrio entre las fuerzas económicas de los factores de la producción y la justicia social entre el capital y el trabajo, a fin de solucionar las diferencias que surgen entre el patrón y el trabajador, lo que lógicamente tiene una orientación diversa de la del derecho civil, conocido por antiquísima tradición como derecho privado. La diferencia entre éste y el derecho del trabajo no sólo es sustantiva, sino también adjetiva, al crearse, en México, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con autonomía técnica y jurisdicción propias, para conocer y decidir controversias en sede laboral, mediante procedimientos que difieren en mucho de los aplicables en otras ramas del derecho.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 9511/95. Miguel Ángel Nateras Moreno. 19 de octubre de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Rubén Pedrero Rodríguez. Secretario: Carlos Gregorio Ortiz García.

Como cierre citaremos de nueva cuenta al maestro de la Cueva, en una de sus múltiples reflexiones que a la letra dice: "los conflictos de trabajo, fuerza motriz del derecho del trabajo como un derecho de clases, ya que la doctrina de los conflictos de trabajo-capital es un efecto consecuente de la idea del Derecho del Trabajo como un derecho de clase, pero los conflictos son la naturaleza, son la fuerza humana que formó y determinó la evolución del estatuto". Lo que refiere lo anteriormente citado es que se debe poner hincapié y principal atención a los conflictos, más allá que el propio ordenamiento, porque si bien es cierto que la base del Derecho del Trabajo es el estatuto legal, también es cierto que este no existiría sin que hubiese nada que regular, es decir, los conflictos. El origen del Derecho es la regulación y cordial convivencia entre los hombres, ya sea de manera conjunta o unilateralmente.

2.3.- CLASES DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Basados en las clasificaciones de De la Cueva y de Trueba Urbina, los conflictos laborales se clasifican en:

"1. Obrero patronales

- a) Individuales de carácter jurídico
- b) Individuales de carácter económico
- c) Colectivos de carácter jurídico
- d) Colectivos de carácter económico

2. Inter-Obreros

- 3. Intersindicales
- 4. Entre trabajadores y sindicatos
- 5. Ínter patronales
- 6. Entre sindicatos y el Estado

1. Conflictos Obrero patronales:

Los conflictos obrero-patronales consisten en diferencias surgidas con motivo de una relación laboral. Pueden producirse de acuerdo a las siguientes alternativas:

a) Individuales de carácter jurídico: aquí es donde el interés que esta en juego puede ser de un solo trabajador o de varios, o inclusive de todos los trabajadores de una empresa o establecimiento.

A lo que nos referimos cuando mencionamos la naturaleza jurídica del interés en juego, esto es que el conflicto versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma de carácter laboral, misma que puede ser constitucional, legal o producto de una convención, esto es mediante un contrato.

b) Individuales de carácter económico: la naturaleza económica de un conflicto determina que esté en juego la nueva determinación de condiciones de trabajo, es decir lo que esta en juego son las nuevas prestaciones a otorgar.

c) Colectivos de carácter jurídico: En realidad lo colectivo implica un interés grupal, entendido no solamente como una suma de individuos, sino como un derecho otorgado por la ley, lo peculiar del conflicto colectivo es que se trata de un interés que sólo puede ser defendido por el propio grupo, y no por los individuos que lo integran, es decir únicamente se reconoce la figura de grupo, aquí encontramos una característica del carácter colectivo, es indivisible de manera que no se podrían ejercer las acciones grupales, sumando acciones individuales, esto es que se requiere forzosamente la unidad de intereses.

d) Colectivos de carácter económico: Es prácticamente la misma finalidad de los individuales de carácter económico, sólo resulta necesario agregar que puede ser hecha en beneficio de los trabajadores o patrones".⁵⁹

CONFLICTOS INTER-OBTEROS

Los conflictos Inter-obteros siempre individuales derivan, necesariamente, de una cuestión de preferencias. Una característica de estos conflictos es que deben de repercutir necesariamente en un patrón o inclusive, en un sindicato de ambos. Así pues se puede decir que dichos conflictos son aquellos que se suscitan entre trabajadores de una misma empresa por cuestión de los derechos de preferencia, antigüedad y ascensos, por tanto el trabajador que considera violados sus derechos, como por ejemplo si se ha preferido a otro trabajador de menor antigüedad, puede acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que se

⁵⁹ OBRA CITADA. pp. 85

corrija la violación, se le otorgue la preferencia o el ascenso que le corresponda y se le indemnice por los salarios o diferencias que hubiere dejado de percibir.

CONFLICTOS INTERSINDICALES

Los conflictos entre sindicatos desde la perspectiva estrictamente laboral, se reducen, en nuestro concepto, a dos hipótesis: la reclamación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o de la administración de un contrato-ley.

CONFLICTOS ENTRE TRABAJADORES Y SINDICATOS

En los estatutos de los sindicatos se pueden incluir los motivos y procedimientos de expulsión de sus miembros y las correcciones disciplinarias aplicables. Esto es que en los contratos colectivos se permita pactar cláusulas de exclusión, las que pueden ser de ingreso y por separación. Se trata de conflictos jurídicos colectivos, entre trabajadores y sindicato esto es que se refiere a la aplicación de la cláusula de exclusión de ingreso y por separación (art. 395), su tramitación se hace en los juicios ordinarios, son parte en estos juicios las propias empresas que deberán quedar a lo ordenado por la autoridad laboral (en caso de reinstalación, ya que en caso de responsabilidad económica por los perjuicios irrogados, corresponde solo al sindicato autor de la separación cumplir dicha prestación).

CONFLICTOS ENTRE PATRONES

Es un poco inverosímil esta idea, pero Trueba Urbina afirma que "la naturaleza de tales conflictos es esencialmente jurídica" pero no obstante "Nunca se han registrado pugnas entre empresarios en los tribunales de trabajo". Es importante señalar, sin embargo, que no son escasos los conflictos de intereses entre patrones dirimidos ante los tribunales de trabajo, pero requieren siempre de una acción previa de los trabajadores y son competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

CONFLICTOS ENTRE SINDICATOS Y EL ESTADO

Se producen como consecuencia de la obligación prevista en la ley que los sindicatos deben de cumplir, de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas

de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local. En lo referente al registro de los sindicatos ante la S.T.P.S. en caso de competencia federal, aunque no es un procedimiento ante tribunales del trabajo, es autentica su naturaleza laboral. Constituyen actos de autoridad que pueden ser motivo de un juicio de garantías, ante un juez de Distrito. No se trata de un proceso ante tribunales de trabajo, pero hay que conocer su naturaleza.

Como podemos ver, los conflictos son parte inherente del ser humano; la función y existencia del Derecho es evitar y regular dichos conflictos cuando estos se susciten, para que pueda existir un ordenamiento legal que sea perfectamente aplicable, se requiere en este caso tener en claro cada uno de los supuestos, así como distinguir los conflictos que se pretenden atacar, para que con ello no se transgreda los derechos sociales.

CAPITULO III.

CONFLICTOS DE NATURALEZA ECONÓMICA.

3.1 OBJETIVO DEL PLANTEAMIENTO DE UN CONFLICTO DE NATURALEZA ECONÓMICA.

Comenzaremos definiendo en primera instancia que es un conflicto de naturaleza económica:

El conflicto colectivo de naturaleza económica es el resultado de un desequilibrio entre los factores de producción, lo que debe subsanarse mediante la modificación e implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien por la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. "Este está íntimamente relacionado con el interés profesional. Se trata de un interés que pertenece a la categoría de trabajadores o empresarios, pero no a cada individuo en particular".⁶⁰

"Los conflictos entre el trabajo y el capital pueden revestir una naturaleza particularmente grave. Puede tratarse, no de obligar a una de las partes a que se someta a una disposición legal o a que acate una regla contractual, sino de que se proporcionen nuevas condiciones de trabajo, alterando los salarios, las jornadas o los procedimientos establecidos en contratos anteriores".⁶¹

El conflicto de naturaleza económica ha estado ligado por tradición al derecho de huelga. La doctrina lo ha denominado como paro o cierre patronal.

"Las fracciones XVII, XVIII y XIX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconocen a los trabajadores el derecho de huelga y a los patrones el derecho al paro. Estos, sin embargo no pueden ser derechos absolutos; la ley que los reglamenta solo los reconoce si se ejercitan de acuerdo con las condiciones que ella establece".⁶²

⁶⁰ BARRA MEXICANA. Publicaciones.com

⁶¹ OBRA CITADA. pp. 520.

⁶² BAEZ MARTINEZ ROBERTO, Principios básicos del Derecho del Trabajo, Méx. 2001 pp. 17.

Para los efectos de una debida diferenciación, citaremos los conceptos dados por el Dr. Báez:

El derecho de huelga, lo mismo que el de asociación profesional, son conquistas relativamente recientes, dirigidas a obtener un trato más justo y humano para la clase obrera. Bueno, lo anterior no es una definición sino una consideración hecha por el Dr. Báez.

El paro lo define como: el derecho de los patrones a suspender las labores de sus empresas, previa aprobación otorgada por las autoridades del trabajo, siempre y cuando dicha suspensión sea justa y económicamente necesaria. Lógicamente esta calificativa de justa y económicamente necesaria quedara forzosamente al arbitrio de la autoridad competente.

Como se menciona, no podemos dejar pasar por alto el fenómeno de la huelga dentro de este tipo de conflictos, ya que su naturaleza va íntimamente ligada y no se puede dejar desapercibida dicha mención.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción XIX prohíbe el paro empresarial, dicha postura se sustenta en que el estatuto laboral es un derecho de y para la clase trabajadora, para mayor abundamiento mencionaremos un fragmento del citado artículo: *los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.*

"La ley de 1931 en sus artículos 277 a 283, definió el paro como la suspensión temporal, parcial o total del trabajo, como resultado de una coalición de patrones, previa autorización de la Junta; el paro sin el cumplimiento de los requisitos legales responsabilizaba al empresario que lo llevara a cabo, a quien podía aplicársele incluso una sanción penal, independientemente del pago de las indemnizaciones que procederán. La Ley en sus artículos 900 y 903, expresa únicamente que el paro patronal tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Más aún, los sindicatos podrán plantear un conflicto de naturaleza económica siempre

que se afecte el interés profesional de los trabajadores que sean miembros de él".⁶³

Así pues el objetivo del planteamiento de dicho conflicto la propia ley Federal del Trabajo lo establece en su artículo 900 que para mayor referencia se menciona a continuación: *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.*

3.2 TRAMITACIÓN DE UN CONFLICTO DE NATURALEZA ECONÓMICA.

La tramitación la encontramos regulada por los artículos 901 al 919 de la Ley Federal del Trabajo, aquí de manera breve resumiremos los puntos procesales a seguir dentro de este procedimiento:

I. Sujetos legitimados

Los sujetos legitimados al plantear este conflicto, es frecuentemente el patrón, sobretodo cuando se presentan problemas económicos de falta de liquidez.

El procedimiento que se lleva a cabo para plantear un conflicto de naturaleza económica es el siguiente:

II. Requisitos de la demanda

1. Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifican su personalidad.
2. Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y,
3. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

⁶³ BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO, Derecho del Trabajo, Méx. 1997 pp. 80.

A la demanda se acompañarán:

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

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

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

4. Las pruebas que juzguen conveniente para acreditar sus pretensiones, y

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

Este tipo de conflictos suele tener un carácter empresarial y en muy escasas ocasiones los sindicatos promueven, prefieren ir a huelga, invocando desequilibrios genéricos, que lanzarse al desgastante trámite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III. Admisión de la demanda

En este punto no existen suplencias de la queja ni advertencia a propósito de posibles contradicciones. La Junta, después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.- lo anterior debido a que el patrón es considerado la parte menos vulnerable dentro del procedimiento, situación que a mi punto de vista es incorrecta, ya que la Ley debe de prever el equilibrio y la equidad social.

IV. Audiencia inicial

Aquí señalaremos las posibilidades de la audiencia en estos conflictos.

A) Ausencia de las partes. La ausencia del promovente produce el desistimiento implícito y legal de la solicitud.

B) Concurrencia de ambas partes. Se iniciará la audiencia con una exhortación de la Junta para que se procure un arreglo conciliatorio que podría derivar de alguna sugerencia que juzgue conveniente hacer algún miembro de la Junta.

C) Celebración de un convenio. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado en conflicto.

El convenio aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

D) Continuación del procedimiento. Ante la falta de un arreglo conciliatorio cada parte expondrá los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones.

E) Ofrecimiento de pruebas. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones se procederá a ofrecer y en su caso desahogarse las pruebas admitidas.

F) Peritos oficiales. En la medida que el objetivo principal del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica es la fijación de nuevas condiciones de trabajo, la Junta tendrá que apoyarse en opiniones técnicas que le proporcionen los elementos de juicio suficientes para ese propósito; para ello la Junta nombrará tres peritos quienes investigarán los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de 30 días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que puede solucionarse el conflicto.

Las partes a la vez podrán designar un perito cada una de ellas, para que se asocie a los nombrados o rinda su dictamen por separado.

G) Comisiones de las partes. Cada parte podrá nombrar una comisión integrada por el número de personas que acuerde la Junta para que acompañe a los peritos en la investigación, pudiendo indicarles las observaciones y sugerencias que juzguen convenientes.

V. Peritos

Los peritos designados por la Junta deberán satisfacer requisitos tales como: ser mexicanos y estar en pleno ejercicio de sus derechos; estar legalmente autorizados y

capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre el que verse el peritaje, salvo los actos en que no se requiera autorización, pero deberán tener los conocimientos de la materia que se trate y por último no podrán haber sido condenados por delito intencional.

VI. Dictamen de los peritos oficiales

El dictamen pericial, que constituye el elemento total de los procedimientos de los conflictos económicos colectivos, no se puede limitar a examinar los hechos y causas que dieron origen al conflicto, debe contener proposiciones tendientes a resolver esos hechos. Un dictamen de esta naturaleza, tendrá que considerar varios factores como: instalación de la empresa; sistemas de trabajo; condiciones de trabajo; situación financiera y fiscal, entre otras más.

Las partes podrán presentar directamente o por conducto de la Junta o a través de las comisiones, 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.

Los peritos por su parte podrán solicitar toda clase de estudios e informes de las autoridades y de las instituciones oficiales que se ocupen de problemas económicos; practicar inspecciones en la empresa y revisar sus libros y del mismo modo podrán examinar a las partes y personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa, que juzguen convenientes.

El dictamen pericial deberá contener por lo menos:

- A) Hechos y causas que dieron origen al conflicto.
- B) La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciben los trabajadores.
- C) 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 entre ellos;
- D) Las condiciones económicas de la empresa;
- E) La condición general de los mercados;

- F) Los índices estadísticos que tienden a precisar la economía nacional; y
- G) La forma en que según su parecer, pueda solucionarse el conflicto.

VII. Observaciones de las partes

La ley le da una intervención importante a las partes y les permite formular observaciones al dictamen, a cuyo efecto se les concede un término de 72 horas a partir de que se les entregue una copia a cada una de ellas, agregando el original al expediente. Del mismo modo se faculta a las juntas a citar a una audiencia de objeciones en que las partes podrán interrogar a los peritos, también podrán ofrecer pruebas tendientes a comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidos en el dictamen.

VIII. Facultades de las juntas

Las juntas, por ley tienen facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades, interrogar a los peritos o designar comisiones para que practiquen investigaciones o estudios especiales.

Este facultamiento está acompañado de una regla específica que obliga a las autoridades, instituciones y particulares a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que se soliciten.

IX. Alegatos

En un término de 72 horas y por escrito, las partes podrán formular alegatos. De no hacerlo en tiempo, se tendrá por perdido su derecho.

X. Dictamen

Concluido el término de alegatos, se declarará por la Junta, cerrada la instrucción y formulará su dictamen dentro de los siguientes 15 días. Dicho dictamen deberá contener:

1. Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes.

2. Un extracto del dictamen de los perito y de las observaciones que hubieran hecho las partes.

3. Una apreciación y enumeración de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta.

4. Un extracto de los alegatos, y

5. Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

Una copia de dicho dictamen se entregará a cada miembro de la Junta, haciendo constar en autos, el secretario, las circunstancias de su entrega y, en su caso, que se negaron a recibirlo.

XI. Audiencia de resolución

La audiencia de discusión y votación deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes en que fueron entregadas las copias del dictamen a los miembros de la Junta. La audiencia se celebrará en base al procedimiento ordinario establecido por la ley.

XII. Laudo. Dentro de este rubro es pertinente mencionar una jurisprudencia que a mi particular punto de vista es relevante en este numeral, todo ello con la finalidad de dar validez a las resoluciones emitidas por la autoridad laboral:

CONFLICTOS DE TRABAJO, LEYES APLICABLES A LOS.

Una vez federalizada la legislación del trabajo, y expedida la ley relativa, ésta es la única que debe estimarse como reglamentaria del artículo 123 de la Constitución, y sólo con apoyo en la misma, puede ejecutarse lícitamente un laudo de las Juntas, ya que, por virtud de la citada ley, quedaron derogadas las leyes de trabajo de los Estados, y por consiguiente, no puede exigirse que los actos que reglamentaban, se ejecuten en los términos y con los requisitos por aquéllas previstos.

Queja en amparo en materia de trabajo 300/32. Junta Central de Conciliación y Arbitraje de Pachuca, Hidalgo. 16 de julio de 1934. Unanimidad de cuatro votos. Relator: Arturo Cisneros Canto.

Así como la siguiente jurisprudencia que nos refiere la obligatoriedad para acatar las decisiones de la autoridad del trabajo competente:

LEGISLACION DEL TRABAJO. De suspenderse el cumplimiento de sus preceptos, se perjudicaría a la sociedad y al Estado, por ser dichos preceptos de interés público.

Amparo administrativo. Revisión del incidente de suspensión. Mier Sebastián B. de, sucesión. 20 de febrero de 1925. Unanimidad de diez votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Finalmente el laudo como ya sabemos es la resolución final que el órgano jurisdiccional emite a fin de resolver el conflicto en cuestión.

3.3 CONSECUENCIAS DE PLATEAR UN CONFLICTO DE NATURALEZA ECONÓMICA.

El contenido y propósitos del laudo dictado en este procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica, será con el fin de lograr el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones. En su resolución, la Junta 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.

"Las consecuencias jurídicas que desde el punto de vista laboral puede tener una empresa, derivadas de su falta de liquidez, se reflejan principalmente en el incumplimiento a las condiciones de trabajo las cuales están obligadas a pagar a sus trabajadores, los cuales tendrán diversos tipos de acciones jurídicas para exigir su debido cumplimiento y consiguiente pago.

Estas acciones serán de carácter individual cuando afecten a un trabajador o a un grupo de ellos considerados individualmente, es decir sin representación sindical, o colectivas cuando el sindicato al que pertenecen exija por la vía del emplazamiento a huelga el incumplimiento de un contrato colectivo que se ha violado.

El patrón por su parte podrá también ejercitar acciones tendientes a reducir sus cargas y compromisos laborales ya pactados, mediante la tramitación de los procedimientos para los conflictos colectivos de naturaleza económica, y así suspender, modificar o terminar con las relaciones colectivas o algunas condiciones de trabajo⁶⁴.

Como podemos observar de la simple lectura de los artículos 448 y 902 de la Ley federal del Trabajo, estamos en presencia de una suspensión de procedimiento, y si estamos ante una suspensión del procedimiento, no hay resolución, y la conciliación queda sujeta no a la posibilidad real de las partes o la posibilidad de una solución que permita la supervivencia de la fuente de trabajo, sino más bien a una especie de chantaje que seguro traerá con ello una solución efímera, sin dar una solución de fondo y por tanto sufrir las consecuencias que se preveían al darle trámite al presente conflicto.

Esto es, el patrón al interponer un conflicto de naturaleza económica para implantar nuevas condiciones de trabajo o la terminación o suspensión de las relaciones colectivas, todo ello con la finalidad de modernizarse o realizar ciertos ajustes tiene que hacerlo ante la Junta de Conciliación respectiva, pero por la existencia de los artículos 448 y 902, el patrón que de manera ingenua a falta de asesoramiento platee dicho litigio, se expone que al momento de que se le notifique al sindicato, a este último se le haría fácil y cómodo emplazar a huelga al patrón, y siendo esto contraproducente, ya que en lugar de dar solución a su conflicto planteado, tendría que lidiar con una huelga.

3.4 SOLUCIONES DE LOS CONFLICTOS DE NATURALEZA ECONÓMICA.

"Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho; el árbitro o tribunal arbitral tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico. El Estado ya no se limita a cumplir con su función de administrar la justicia en su forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por vía autoridad, lo que cada uno de los participantes en la

⁶⁴ BARRA MEXICANA. Publicaciones.com

producción debe percibir, cuestión que antes quedaba encomendada a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas".⁶⁵

La Doctrina, así como los Principios y Normas de la Declaración de Derechos Sociales de 1917, de la Leyes de los Estados, así como la Ley vigente, el Derecho mexicano ha reconocido tres métodos para la solución de los conflictos de trabajo, a saber: la negociación amistosa o auxiliada por alguna autoridad; la acción libre de los trabajadores (en este caso se habla de la huelga) y el ejercicio de las acciones de trabajo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La huelga como figura jurídica esta reconocida expresamente en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 constitucional, así como en los artículos 440 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que respecta a la acción ante las juntas, se encuentra contemplada en los artículos 387, 426 del Estatuto Laboral, los cuales facultan a los sindicatos para celebrar contratos colectivos o contratos-ley; demandar la modificación de las condiciones de trabajo; y la tramitación y resolución de los conflictos económicos que es el tema que nos ocupa. Para mayor abundamiento y tomando en cuenta que de facto existe otra vía por la cual se puede solucionar la problemática anterior, en este caso estamos en la presencia de la figura de la conciliación extra-judicial que aunque es una figura que no contempla la Ley Federal de Trabajo, es bien sabido que se practica en la actualidad, y es un medio económico por nombrarlo de algún modo de solucionar de manera pronta los conflictos que se susciten.

Para mayor referencia se cita la jurisprudencia siguiente:

CONVENIOS CELEBRADOS ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. NO PUEDEN ELEVARSE A LA CATEGORIA DE COSA JUZGADA LOS.

Si bien es cierto que los convenios celebrados por las partes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje tienen validez por establecerlo así los artículos 33 y 987, de la Ley Federal del Trabajo, también lo es que éstos no pueden elevarse a la categoría de cosa juzgada, en razón de que la aprobación que respecto a

⁶⁵ OBRA CITADA. pp. 521.

ellos se hace, no significa que la Junta resuelva las cuestiones sometidas a su conocimiento como órgano jurisdiccional, sino que únicamente se limita a sancionar el acuerdo de voluntades de las partes.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo directo 487/93. Abastecedora de Acabados y Materiales de Chiapas, S.A. de C.V. 9 de septiembre de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: Ángel Suárez Torres. Secretario: Ronay de Jesús Estrada Solís.

Por lo anterior se plantea la abrogación y simplificación de los artículos en cuestión, ya que en la práctica, la manera en que los patrones realizan sus ajustes o modificaciones es al margen de la ley, ya que el plantear un conflicto de esta naturaleza es una verdadera invitación a un emplazamiento a huelga y por tanto se esta al borde del caos dentro de la fuente de trabajo y sobre todo la inestabilidad o incluso la desaparición de la empresa en cuestión.

Por tal motivo la urgencia de modificar dichos artículos, con la finalidad de no dejar en estado de indefensión al patrón, y equilibrar las relaciones entre sindicato y patrones.

CAPITULO IV.

PROPUESTA DE SIMPLIFICACIÓN ABROGACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 448, 902, Y 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Las leyes en su significado más extenso, no son más que las relaciones naturales derivadas de la naturaleza de las cosas; y en este sentido, todos los seres tienen sus leyes: la divinidad tiene sus leyes, el mundo material tiene sus leyes, las inteligencias superiores al hombre tienen sus leyes, los animales tienen sus leyes, el hombre tiene sus leyes. ("Barón de la Bréde y de Montesquieu.")

Quise comenzar este último capítulo con un fragmento de la obra monumental titulada El Espíritu de la Leyes, debido a que es considerada por muchos estadistas y juristas como texto básico en la creación, modificación y estudio de las leyes. Al igual que Montesquieu, el de la voz cree fervientemente en la existencia de leyes tanto escritas como tácitas, mismas que rigen a todo ser viviente. Es importante tener en cuenta este pensar, debido a que a continuación se expondrá la tesis en mención y es obligación tener en mente el pensamiento filosófico que es el origen y evolución de todas las ciencias y auxiliares de la misma.

Las primeras leyes las encontramos en la naturaleza es decir el llamado Derecho natural, esto se debe a que derivan únicamente de la constitución de nuestro ser, esto es, que se debe considerar al hombre como individuo primeramente antes de la existencia de las sociedades. Luego pues considerando de nueva cuenta la existencia del espíritu gregario en la humanidad debemos de relacionar directamente a la sociedad con el individuo, de tal suerte que la propia ley que implica una paradoja tan grande como la libertad es medula espinal, origen y evolución de la vida en común tanto en este Estado como en cualquier otro. Así pues se entra en materia iniciando con el análisis de los ordenamientos legales a tratar.

De manera breve trataremos un punto que es importante, se trata de la jerarquía de las normas. Como ya es sabido la Constitución es la base inmovible del Estado, así como el ordenamiento legal de más alta jerarquía; todas las otras normas que de ella emanen serán leyes ordinarias, reglamentarias u orgánicas, Kelsen nos habla de normas

inferiores y superiores esto dentro de la famosa pirámide del mismo nombre, también existe la clasificación como leyes fundamentales y ordinarias y en orden de grados se clasifican en normas constitucionales, ordinarias reglamentarias, sociales e individuales.

En consecuencia la Constitución es la norma superior y de ella emanan todo tipo de leyes, pero con la premisa de que no pueden ir en contra ni contener preceptos no considerados en ella ya que de ser así se catalogarían dichos ordenamientos como anticonstitucionales e inconstitucionales.

A manera de nota existen otras leyes que aunque no están por encima de nuestra Carta Magna, si se encuentran al mismo nivel jerárquico nos referimos a lo establecido por el artículo 133 constitucional que a la letra dice: *Esta Constitución, la leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que puede haber en las Constituciones o leyes de los Estados.*

Lo anterior se menciona para situarnos dentro del contexto de la presente tesis ya que las propuestas de reforma son hechas a una ley reglamentaria que es en este caso la Le Federal del Trabajo que reglamenta lo prescrito por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Antes de entrar en materia mencionaremos algunos de los principios respecto a la Nueva Cultura Laboral, como por ejemplo reconocer un proceso continuo que no se agota de una sola vez y para siempre; dentro de estos principios básicos, se establece en primer lugar la *buena fe*, esto es que la resolución de controversias debe ser sustentadas por el marco legal con justicia y equidad. También debe de existir un compromiso de los patrones y los sindicatos para conducirse bajo estos principios básicos, y las autoridades comprometerse a resolver de manera pronta este tipo de litigios.

Dentro del marco del Tercer Foro Laboral Internacional, en específico en el seminario llamado: Realidad Laboral y

Social Para la Competitividad, impartido por el Lic. Fernando Yllanes Martínez, mismo que se celebró el día dos de diciembre de año 2003, y en relación a la Nueva Cultura Laboral, se tomaron acuerdos vinculados al rubro de los conflictos colectivos de naturaleza económica y que se me hace pertinente e importante mencionar:

1.- Hacer más expedito el proceso laboral, estableciendo en su parte conducente, haciendo necesario agilizar el proceso laboral con plena garantía de los principios de justicia social, equidad, seguridad y certeza jurídicas.

2.- Fortalecer la conciliación y sus efectos jurídicos, que en la parte fundamental, para ello es conveniente revisar y en su caso modificar el procedimiento laboral para fortalecer la conciliación.

3.- En el sexto acuerdo de la Nueva Cultura Laboral plantea garantizar plenamente que las juntas de conciliación y arbitraje emitan sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial y refuerza el texto del artículo primero y segundo de la Ley Federal del Trabajo esto deberá hacerse de conformidad con lo dispuesto por los artículos 17 y 123 Constitucionales.

4.- En el décimo cuarto acuerdo de la Nueva Cultura Laboral se menciona primordialmente dar viabilidad a la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, y de este, por su importancia, me refiero a su texto íntegro que dice lo siguiente: *"en el trámite de los conflictos colectivos de naturaleza económica, podría explorarse, entre otras acciones, la conveniencia de señalar expresamente en la Ley que sólo se suspende su tramitación cuando estalle el movimiento de Huelga, es decir, cuando se suspendan efectivamente los trabajos en la empresa, habida cuenta de que las normas legales en la materia, además de su duplicidad (Art. 448 y 902) originan problemas en su aplicación dada la ambigüedad de su formulación"*.

5.- (En el décimo quinto acuerdo de la Nueva Cultura Laboral propone la elaboración de un Código Federal de Procedimiento del Trabajo a fin de que los trabajadores y patrones dispongan de mejores instrumentos para hacer valer sus derechos sustantivos, pero este es tema de otra tesis"⁶⁶.

⁶⁶ 14º Acuerdo de la Nueva Cultura Laboral.



Dentro de contexto y condiciones derivadas de los principios mencionados con antelación, se plantea la simplificación y abrogación de los artículos mencionados en el título del capítulo respectivo.

4.1 ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 448 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

TEXTO VIGENTE Artículo 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, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta. No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI.

Comenzaremos por definir el concepto de huelga según la Ley Federal del Trabajo, que en su artículo 440 nos refiere: "Huelga es la sus *pensión temporal* del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores."

Por otro lado el derecho de huelga se encuentra consagrado en lo prescrito por la fracción XVII del artículo 123 constitucional, que a la letra dice: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y otros paros"

Ya teniendo en cuenta el concepto mencionado se procede a analizar pieza por pieza en artículo en cuestión:

El Ejercicio Del Derecho De Huelga: es decir la suspensión temporal del trabajo por parte de una organización de trabajadores.

Suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica: como ya se menciona con antelación, un conflicto colectivo de naturaleza económica es el resultado de un desequilibrio entre los factores de producción, lo que debe subsanarse mediante la modificación e implantación de nuevas condiciones de trabajo o bien por la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Por otro lado la tramitación del mismo se encuentra regulada por los artículos 901 al 919 de la Ley Federal del Trabajo, mismo procedimiento, del que ya se menciona en su capítulo respectivo. Es decir que el plantear un procedimiento de

huelga es causa suficiente para suspender la tramitación del conflicto colectivo de carácter económico.

Pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta: es decir que el conflicto colectivo de naturaleza económica ya se encuentra planteado y se esta a la espera de alguna actuación por parte del órgano jurisdiccional que es la Junta de Conciliación y Arbitraje, o en el caso de que apenas se haya presentado la solicitud para el planteamiento de dicho conflicto. Esta situación de suspensión pierde sus efectos al momento en que los trabajadores deciden someter a la decisión de la Junta la resolución del conflicto planteado.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI: esto es que todo el precepto queda condicionado a lo prescrito por la fracción VI del artículo 450 del estatuto laboral que a la letra dice: La huelga tiene por objeto:

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

II Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV Exigir el cumplimiento de contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

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

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

4.2 ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 902 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

TEXTO VIGENTE Artículo 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 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 expuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450, fracción VI.

Como podemos observar se trata de una copia del artículo 448, por tal motivo, el análisis es exactamente el mismo, con la única salvedad de que el presente ordenamiento menciona en parte conducente lo siguiente **salvo que los trabajadores manifiesten por escrito**, es decir que lo que diferencia a estos dos artículos es la frase "por escrito". Si bien es cierto que la propia Ley en el Capítulo I del Título Catorce nos menciona los principios procesales en sus artículos 685 al 688, que entre otras cosas señala los principios de publicidad, inmediatez, gratuidad y el carácter de predominantemente oral, esto quiere decir que se puede desenvolver el procedimiento por vía escrita. Asimismo nos menciona que en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada, la única condición es que deben de precisar los puntos petitorios. De tal suerte que me parece redundante el término de "por escrito" de conformidad con lo prescrito por el artículo 903 de la propia ley que en sus fracciones I a la III menciona los requisitos para plantear el conflicto de naturaleza económica.

4.3 ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

TEXTO VIGENTE Artículo 924.- A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones

devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;

II Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas del Instituto del Seguro Social;

III Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y

IV Los demás créditos fiscales. Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos que se refieran las fracciones II, III, IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Comenzaremos con el análisis del artículo mencionado:

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga: como sabemos la presentación del pliego de peticiones es el primer paso dentro de la huelga tal y como lo refiere la fracción I del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga.

Deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados: En este caso es más que redundante que al momento en que se entrega el pliego referido se suspende todo acto en contra de la empresa.

Salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador: Como sabemos los trabajadores son preferentes en pago ante cualquier otro derecho que exista en contra de la empresa, así pues como medida cautelar se trata de asegurar el crédito con el importe de dos años de salario del trabajador.

II Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas del Instituto del Seguro Social: Tenemos pues, después del

pago a las prestaciones adeudadas a los trabajadores, las cuotas al seguro social que son de manera sucesiva primordiales.

III Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores: Esta fracción al igual que la anterior se trata de créditos que no se suspenden al momento de estallar la huelga.

Y IV Los demás créditos fiscales. Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos que se refieran las fracciones II, III, IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga: Primeramente observamos y como ya lo dijimos, los créditos hacia los trabajadores es lo primordial es uno de las garantías jurídicamente tutelados por esta Ley; por consecuencia los demás créditos no afectarán el procedimiento de huelga.

4.4. PROPUESTA DE SIMPLIFICACIÓN Y ABROGACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 448,902 Y 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Empezaremos definiendo lo que es simplificación: del verbo simplificar, "hacer más sencilla, más fácil o menos complicada una cosa".⁶⁷

Para hablar de abrogación debemos de conocer lo que es el término derogación.

"Derogación: Privación parcial de la vigencia de una ley, que puede ser expresa (resultante de una disposición de la ley nueva) o tácita (derivada de la incompatibilidad entre el contenido de la nueva ley y el de la derogada)."⁶⁸ Esto es que una ley es derogada cuando se suprime una parte de la misma, en consecuencia existe una revocación parcial de la ley, esta situación ha desencadenado una serie de confusiones al punto que algunos juristas ocupan el término como sinónimo de abrogación.

⁶⁷ GRAN DICCIONARIO PATRIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, Méx. 1994 pp. 1467.

⁶⁸ DE PINA VARA RAFAEL, Diccionario de Derecho, Méx. 1980, pp. 229.

El Derecho Romano que se caracterizó en buscar exactitud en sus términos, clasificó varias formas de "abrogatio", ya que además de las anteriores agregó la abolición indirecta y la "subrogatio" o reforma adicional. Que para aquella época resultaron eficaces.

Como a se mencionó dentro del lenguaje jurídico resulta confuso el uso de estos dos términos, es decir el de derogación y el de abrogación. Más adelante se aclararán las diferencias de cada supuesto.

"La derogación puede ser expresa y tácita. Es expresa cuando el legislador señala, una por una, las leyes que deroga. En ocasiones, el legislador se limita a decir: "quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a la presente ley", fórmula cercana a la derogación tácita, que se produce cuando una ley nueva es incompatible con otras existentes de igual o inferior rango y las anula de forma automática. Se supone tal incompatibilidad cuando, entre las leyes sucesivas, materias y destinatarios sean los mismos, así como cuando se produce incompatibilidad entre los fines perseguidos por los preceptos de unas y otras".⁶⁹

La derogación total de una ley se da por una disposición de igual o mayor jerarquía que la sustituida, es por eso que una Constitución sólo puede ser abrogada por otra Constitución. Tradicionalmente se distinguía la abrogación de la derogación; la primera anulaba o abolía totalmente la ley, y la segunda sólo parcialmente. Por ejemplo, la costumbre, la ignorancia o práctica en contrario de una ley, no puede ocasionar su abrogación, pero para ampliar lo anterior se menciona una definición de dicho término.

"Abrogación: Abolición total o parcial de una ley, que pese a ser expresa o formulada en virtud de un precepto contenido en otra posterior, o tácita, es decir, resultante de la incompatibilidad que existe entre las disposiciones de una nueva ley y de la anterior".⁷⁰ En el Derecho Romano, la voz "abrogatio", significaba de dejar sin efecto jurídico una disposición legal, esto es el acto contrario al nacimiento de una ley, para ser más precisos, su revocación o su anulación total. Dentro del lenguaje jurídico, se alude a una declaración solemne y formal que se deja sin eficacia jurídica.

⁶⁹ Biblioteca de Consulta Microsoft Encarta

⁷⁰ OBRA CITADA, pp. 17.

"En el antiguo Derecho Romano existía la idea de que toda ley nueva abrogaba a la anterior, cuando versaba sobre la misma materia y el mismo objeto".⁷¹

En este sentido, en los sistemas jurídicos posteriores al Derecho Romano, la abrogación se entendía como la anulación o revocación total de la ley. Para una mejor referencia, citaremos lo expresado en su tiempo por Modestino: "*Derogatur legi, cum pars detrahitur; abrogatur cum prorsus tollitur*". Esto es, Se deroga una ley cuando se quita una parte; se abroga la ley cuando es totalmente abolida. De manera que abrogar no es lo mismo que derogar, esto último significa en estricto sentido la revocación parcial de la ley.

Por otro lado, el acto de dejar sin efecto una ley o los preceptos legales en ella contenidos, sólo puede emanar y ser obra de la autoridad que les creó.

La abrogación puede ser expresa, si una ley declara terminantemente la abolición de otra anterior; o tácita, cuando la nueva ley, sin derogar expresamente la anterior, contiene disposiciones contrarias a ésta. En México el poder legislativo, tiene el poder para abrogar, revocar y reformar las leyes del país, siempre y cuando se trate de hacer efectivas las facultades del propio Congreso, dichas facultades se encuentran en la Sección II denominada De la Iniciativa y Formación de Leyes, esto en el Capítulo II llamado del Poder Legislativo que a su vez pertenece al Título Tercero a continuación se menciona el artículo en cuestión:

ARTÍCULO 72: todo proyecto de ley o decreto, cuya resolución no sea exclusiva de alguna de las cámaras, se discutirá sucesivamente en ambas, observándose el reglamento de debates sobre la forma, intervalos y modo de proceder en las discusiones y votaciones.

A.- aprobado un proyecto en la cámara de su origen, pasara para su discusión a la otra. Si esta lo aprobare, se remitirá al ejecutivo, quien, si no tuviere observaciones que hacer, lo publicara inmediatamente.

B.- se reputara aprobado por el poder ejecutivo, todo proyecto no devuelto con observaciones a la cámara de su

⁷¹ OBRA CITADA. pp. 101.

de sus miembros presentes, que se expida la ley o decreto solo con los artículos aprobados, y que se reserven los adicionados o reformados para su examen y votación en las sesiones siguientes.

F.- en la interpretación, reforma o derogación de las leyes o decretos, se observaran los mismos trámites establecidos para su formación.

G.- todo proyecto de ley o decreto que fuere desechado en la cámara de su origen, no podrá volver a presentarse en las sesiones del año.

H.- la formación de las leyes o decretos puede comenzar indistintamente en cualquiera de las dos cámaras, con excepción de los proyectos que versaren sobre empréstitos, contribuciones o impuestos, o sobre reclutamiento de tropas, todos los cuales deberán discutirse primero en la cámara de diputados.

I.- las iniciativas de leyes o decretos se discutirán preferentemente en la cámara en que se presenten, a menos de que transcurra un mes desde que se pasen a la comisión dictaminadora sin que esta rinda dictamen, pues en tal caso el mismo proyecto de ley o decreto puede presentarse y discutirse en la otra cámara.

J.- el ejecutivo de la union no puede hacer observaciones a las resoluciones del congreso o de alguna de las cámaras, cuando ejerzan funciones de cuerpo electoral o de jurado, lo mismo que cuando la cámara de diputados declare que debe acusarse a uno de los altos funcionarios de la federación por delitos oficiales. Tampoco podrá hacerlas al decreto de convocatoria a sesiones extraordinarias que expida la comisión permanente.

Como podemos observar el artículo es muy claro sobre todo en su inciso "f" en relación al procedimiento a seguir; lo anterior para los efectos de acotar y entrar en contexto. Por lo que respecta a la simplificación y abrogación de los artículos en mención quedaría de la siguiente manera:

ARTÍCULO 448 SE ABROGA POR REPETITIVO CON EL ART. 902.

Una vez abrogado dicho artículo este será substituido por el 902; dicha substitución, también es una simplificación de los ordenamientos laborales que actualmente se encuentran inmersos en la Ley Federal del Trabajo.

TEXTO PROPUESTO Artículo 902.- El ejercicio del derecho de huelga no suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, cuando al ejercitarse el mismo existan en trámite conflictos colectivos de naturaleza económica, la Junta de Conciliación y Arbitraje de manera oficiosa los acumulará y resolverá simultáneamente en un término que no sobrepase de quince días. Si durante ese período se presentan otras solicitudes, su admisión a trámite se reservará hasta después de quedar firme el fallo de los asuntos acumulados. La resolución de la Junta tendrá carácter definitivo.

Como pedemos observar el artículo propuesto da la oportunidad al patrón de probar las causas que le orillaron a plantear un conflicto de naturaleza económica, sin que sea susceptible de que los trabajadores con las manos cruzadas le emplacen a huelga, sin que este tenga recurso alguno, más que tratar de probar la inexistencia o ilicitud de la misma. Para mayor abundamiento de lo que esto significa, trataremos de distinguir primeramente entre estas dos figuras señaladas. En la Enciclopedia judicial italiana se ofrece el concepto siguiente de ilicitud:

"El concepto de ilicitud equivale al de violación de un mandamiento o de una prohibición. Y puesto que los mandamientos y prohibiciones se refieren a los actos humanos, lo ilícito es predicable al acto humano cumplido con violación de una regla de conducta, esto lo podríamos resumir como lo que es contrario a la justicia, razón o que no esta permitido por la Ley".

Así pues el artículo 123 constitucional, en la fracción XVIII nos da las características para que una huelga sea considerada lícita, cito:

Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del

capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

Por lo que respecta a la inexistencia de la huelga el artículo 459 del Estatuto Laboral nos lo refiere de manera clara y concisa los diversos supuestos, a saber:

La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Así como el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, otorga la facultad a los trabajadores y patronos, incluso a los terceros interesados para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, así pues el numeral mencionado nos lo refiere de la siguiente manera:

Los trabajadores y los patronos de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

La siguiente tesis complementa el artículo anterior:

HUELGA; DECLARACION DE INEXISTENCIA. COMPUTO DEL TERMINO PARA PRESENTAR LA SOLICITUD DE.

Según lo establece el artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, el término de 72 horas para presentar la solicitud de inexistencia de huelga, deberá contarse a partir de la paralización material del trabajo, esto es, desde su estallamiento y no de cuando la autoridad tenga conocimiento del proceso.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo en revisión 106/95. Marmatex, S.A. de C.V. 2 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretario: José Fernando García Quiroz.

Después de aclarado lo anterior, ya con el artículo propuesto, quedaría al arbitrio de la autoridad laboral el resolver de plano el asunto, aún a pesar de los criterios jurisprudenciales que hasta la fecha subsisten; un ejemplo claro lo da las siguientes tesis:

HUELGA. UNA VEZ EJERCIDO ESTE DERECHO, NO PUEDEN TRAMITARSE CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA, SIN EL CONSENTIMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

Si la empresa emplazada a huelga acudió ante la Junta responsable a manifestar que ya no podía mantener abierta la fuente de trabajo debido a problemas económicos, lo que la obligó a cerrar la negociación y a liquidar a sus trabajadores, y ello bastó para que el órgano jurisdiccional declarara la inexistencia del movimiento obrero, precisamente cuando iba a estallar con la colocación de banderas, tal proceder viola, por su inobservancia en perjuicio de los trabajadores, el artículo 902 de la Ley Federal del Trabajo, que en forma categórica ordena que una vez ejercido el derecho de huelga se suspenderán todos aquellos conflictos colectivos de naturaleza económica que tenga pendientes la negociación, sin que las Juntas puedan dar curso a las solicitudes de esa índole que la emplazada llegase a presentar, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter el conflicto a su decisión.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo en revisión 551/96. Sindicato de Trabajadores de Molinos de Nixtamal y Similares de Tampico y Ciudad Madero, Tamaulipas. 5 de marzo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Aurelio Sánchez Cárdenas. Secretario: Javier Valdez Perales.

HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES.

El análisis de las disposiciones contenidas en el título octavo, capítulos I y II, y título decimocuarto, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, permite distinguir, con base en los efectos jurídicos que se producen para las partes y terceros, tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características esenciales son las siguientes: a) La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento; b) La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley. También en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de la huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de

los trabajos y; c) La última etapa se circunscribirese del momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el período de paro de labores. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, con lo que el patrón quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. De lo contrario, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, en el fondo, sólo podría darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta en mención, si los trabajadores sometieron a ella la decisión, fallo que resolvería en definitiva sobre la justificación o injustificación de la suspensión de labores.

Contradicción de tesis 38/97. Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 26 de junio de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Gúitrón. Secretario: Humberto Suárez Camacho.

Tesis de jurisprudencia 79/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del día veintiséis de junio de mil novecientos noventa y ocho.

Se plantea la reforma del artículo 924, esto ya que como se mencionó con anterioridad no es posible que se suspenda toda ejecución de sentencias ni se practique ninguna actuación antes de estallar la huelga, mencionando todas las excepciones, pero tomando en cuenta el artículo 902 propuesto por el de la voz, es necesario que se contemple el rubro de los conflictos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje como excepción, así pues se adiciona el último párrafo del artículo 924, quedando de la siguiente manera:

TEXTO PROPUESTO Artículo 924.- A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;

II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y

IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga, ni el procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la junta.

Reiterando, es necesaria la reforma que se plantea, en virtud de cubrir el tremendo hueco legal que existe en los artículos mencionados con anterioridad.

Continuando, es pertinente tomar en cuenta la siguiente tesis:

HUELGA. UNA VEZ EJERCIDO ESTE DERECHO, NO PUEDEN TRAMITARSE CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA, SIN EL CONSENTIMIENTO DE LOS TRABAJADORES.

Si la empresa emplazada a huelga acudió ante la Junta responsable a manifestar que ya no podía mantener abierta la fuente de trabajo debido a problemas económicos, lo que la obligó a cerrar la negociación y a liquidar a sus trabajadores, y ello bastó para que el órgano jurisdiccional declarara la inexistencia del movimiento obrero, precisamente cuando iba a estallar

con la colocación de banderas, tal proceder viola, por su inobservancia en perjuicio de los trabajadores, el artículo 902 de la Ley Federal del Trabajo, que en forma categórica ordena que una vez ejercido el derecho de huelga se suspenderán todos aquellos conflictos colectivos de naturaleza económica que tenga pendientes la negociación, sin que las Juntas puedan dar curso a las solicitudes de esa índole que la emplazada llegase a presentar, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter el conflicto a su decisión.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Amparo en revisión 551/96. Sindicato de Trabajadores de Molinos de Nixtamal y Similares de Tampico y Ciudad Madero, Tamaulipas. 5 de marzo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Aurelio Sánchez Cárdenas. Secretario: Javier Valdez Perales.

Como la tesis anterior nos menciona, es inverosímil e incluso risible el hecho de que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta, ya que el mal funcionamiento del artículo 902 de la Ley Federal del Trabajo, le da la posibilidad a los trabajadores que de manera fácil y cómoda emplacen a huelga al patrón, quedando este último en estado de indefensión y con una huelga encima.

Aunque existen también otros criterios jurisprudenciales en relación al tema en cuestión uno de ellos lo dan las siguientes tesis:

HUELGA. LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE TRABAJO PUEDE RECLAMARSE A TRAVÉS DE LA RECONVENCIÓN AL CONTESTARSE LA DEMANDA DE IMPUTABILIDAD.

Si bien es cierto que en términos de lo dispuesto por el artículo 434, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, es causa para la terminación de las relaciones de trabajo el concurso o la quiebra legalmente declarada, cuando la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa, así como que de conformidad con lo previsto por el artículo 435, fracción I, de ese ordenamiento (en el evento de que se actualice ese supuesto) el patrón en vía de acción debe dar aviso a la Junta,

para que previa la tramitación del procedimiento especial dispuesto por el artículo 892 de la ley de la materia, apruebe o desapruebe la conclusión del nexo individual y colectivo existente; no es obstáculo para que al contestar la demanda de imputabilidad de una huelga, en vía de reconvencción, demande la terminación de las relaciones individuales y colectivas de trabajo y que la Junta la admita si en el juicio se prueba que antes de que estallara el movimiento colectivo la empresa realizó las gestiones para que se dictara la declaratoria de quiebra ante la autoridad competente y ésta se obtuvo cuando los trabajadores ya habían sometido a la decisión de la Junta el conflicto que originó la huelga; en primer lugar, porque el artículo 685 de la ley laboral prevé que las Juntas están obligadas a observar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, y si no se tramitara esa reclamación junto con la imputabilidad y se obligara a la patronal a promover un procedimiento especial o colectivo de naturaleza económica, hasta que se resolviera el conflicto de huelga, no sólo se retardaría la solución del conflicto en perjuicio de las partes, sino que se infringiría el principio de economía procesal que debe observarse en el trámite de las contiendas laborales, con la consecuente violación de las garantías de las partes al evitarles obtener la impartición de justicia de manera pronta y expedita; y, en segundo término, porque aunque la imputabilidad se debe ventilar en un procedimiento ordinario o colectivo de naturaleza económica, según el caso, si el patrón al contestar la demanda reconviene a los huelguistas sobre la terminación de las relaciones de trabajo, debe entenderse que su propósito es que en un solo fallo se resuelvan las pretensiones de ambas partes, por estar en juego la existencia de la relación de trabajo; en su caso, el cumplimiento de las prestaciones contraídas en el pacto colectivo, tanto como evitar la imposibilidad material de reanudar las relaciones laborales al ordenarse el levantamiento de la huelga y la continuación del trabajo; y aun cuando al tenor de lo dispuesto por el artículo 892 de la ley de la materia, la terminación de la relación obrero-patronal se debe promover en un procedimiento especial, cuyas reglas no se contraponen a las que regulan el procedimiento ordinario, pues son semejantes en lo esencial, es decir, en cuanto a la oportunidad que

tienen las partes de conciliar, exponer sus pretensiones, dar contestación a la demanda y ofrecer las pruebas que a su derecho convenga, según se observa en los artículos 870 a 899 de la referida ley, y a pesar de que el especial se debe tramitar con mayor celeridad que el ordinario, por mayoría de razón se justifica la posibilidad de que se demande por la vía ordinaria la terminación de las relaciones laborales al ser contestada la demanda de imputabilidad.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 3953/2003. Unión Sindical de Trabajadores del Bordado, Teñido, Tintorerías, Lavanderías, Costura en General de Prendas de Vestir y Actividades Similares y Conexas en el Distrito Federal. 8 de mayo de 2003. Mayoría de votos. Disidente: José Manuel Hernández Saldaña. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretaria: Griselda Lupita Reyes Larrauri.

HUELGA. LA DECLARATORIA DE LEGALIDAD NO HACE IMPROCEDENTE LA ACCIÓN DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

Cuando en un juicio ordinario o colectivo de naturaleza económica se ventila un conflicto de huelga, el patrón contrademanda la terminación de las relaciones colectiva e individuales de trabajo, la acción reconvenzional no es improcedente por el hecho de que se haya declarado legal el movimiento de huelga, puesto que en un solo expediente se puede resolver simultáneamente: a) si los motivos de la huelga son imputables al patrón, y ante su procedencia se condenará a que se satisfagan las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios caídos por el tiempo que hubiese durado el conflicto; y, b) la autorización de dar por terminadas las relaciones de trabajo por la existencia de concurso o la quiebra legalmente declarados por autoridad competente; en términos de lo que previenen los artículos 434, fracción V y 937 de la Ley Federal del Trabajo, siempre que se demuestre en el juicio que el procedimiento de suspensión de pagos y declaración de quiebra se inició previamente al conflicto obrero.

*DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO
DEL PRIMER CIRCUITO.*

Amparo directo 3953/2003. Unión Sindical de Trabajadores del Bordado, Teñido, Tintorerías, Lavanderías, Costura en General de Prendas de Vestir y Actividades Similares y Conexas en el Distrito Federal. 8 de mayo de 2003. Mayoría de votos. Disidente: José Manuel Hernández Saldaña. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretaria: Griselda Lupita Reyes Larrauri.

Esta tesis mencionan la posibilidad de que una vez estallada la huelga y aun calificada de legal, el patrón tiene la oportunidad de reconvenir, siempre y cuando haya dado aviso a la Junta de que se encontraba en los supuestos mencionados por la fracción V del artículo 434 y el 937 del Estatuto Laboral. Lo cual nos parece de lo más incoherente como ya se menciona, toda vez de que el patrón que intente plantear un conflicto de naturaleza económica quedará expuesto a que se le emplace a una huelga, la cual tendría por finalidad el suspender toda tramitación de las solicitudes de los conflictos pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Con ello no tratamos de estar a favor de ninguna de las partes dentro de la litis, sino buscar el perfecto equilibrio como nos lo menciona el artículo 919 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: 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. Aunado a lo anterior y a pesar de que el propio Derecho Social contempla el equilibrio como lo observamos, ya que es la parte fundamental de su creación y para mejor ejemplo citaremos el siguiente criterio jurisprudencial el cual será de ayuda para entender lo establecido en este punto:

PERSONALIDAD. LA FACULTAD DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DE DECIDIR SOBRE ELLA CONFORME AL ARTICULO 693 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO ES VIOLATORIA DE LA GARANTIA DE IGUALDAD PROCESAL.

Dicho precepto de la Ley Reglamentaria del Apartado

"A" del Artículo 123 Constitucional, faculta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas previstas en el diverso 692 del mismo ordenamiento, siempre que de los documentos exhibidos llegue al conocimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada, lo que implica que basta que dichos documentos formen convicción sobre la representación que se ostenta, para que el tribunal laboral deba tener por demostrada la representación de la parte obrera. Dicha facultad no es violatoria de garantías, aun cuando las reglas para acreditar la calidad de apoderado de las personas morales, previstas en las fracciones II y III, del último precepto invocado, no admitan otra forma de acreditar esa calidad; esto se justifica teniendo en cuenta que las personas morales sólo pueden actuar válidamente, a través de sus representantes legales o apoderados, por tanto, quienes ostenten esa representación deben demostrar que la persona moral existe, y que el órgano de representación les ha conferido la calidad de apoderados, o bien que son él o ellos quienes por virtud de la designación hecha por el órgano de la persona moral con facultades para ello, los ha designado representantes y, por ende, tales hechos deben constar por escrito, en los documentos idóneos correspondientes. En cambio, el trato menos riguroso, en cuanto a la acreditación de la personalidad cuando se trata de trabajadores o sindicatos, solamente tiende a equilibrar la posición procesal del trabajador frente al patrón, pues es innegable que en todo conflicto de naturaleza laboral, subyacen los factores de la producción, capital y trabajo, en la que el primero tiene presuncionalmente mayores elementos para llevar a cabo la demostración de las situaciones que se derivan de la relación laboral y que por su capacidad económica, está en aptitud de aportar al juicio los documentos idóneos y necesarios para que, quien actúe en su representación, acredite fehacientemente esa calidad; luego, ante la desigualdad económica entre operario y empleador, se erige el imperativo de la ley que tutela los derechos mínimos de la clase obrera, con la finalidad de lograr un equilibrio procesal. Por lo tanto, tratándose del juicio laboral, no puede operar el principio de igualdad procesal, como en otras materias, porque las

partes que intervienen no se hallan en el mismo plano, de modo que lograr el equilibrio procesal a través de imponer menos cargas procesales a la parte trabajadora, no implica violación de garantías individuales, porque ese trato desigual dimana del reconocimiento que hace el artículo 123 de la Constitución, que consagra derechos mínimos de los trabajadores, que no pueden afectarse con un trato igual en el proceso donde intervienen partes desiguales, ya que debe exigirse el cumplimiento de esos derechos mínimos.

Amparo en revisión 6/95. G.S. Comunicaciones, S.A. de C.V. y otros. 6 de agosto de 1996. Unanimidad de once votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Neófito López Ramos.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el veinticuatro de octubre en curso, aprobó, con el número CXXXVI/1996, la tesis que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis de jurisprudencia. México, Distrito Federal, a veinticuatro de octubre de mil novecientos noventa y seis.

La tesis anterior en su parte final refiere la tutela a la clase trabajadora, que se considera la parte débil, y con ello se deja ver el carácter que tiene la Ley de proteccionista y tuteladora de los derechos sociales.

En la parte final del vigente artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, se establecen dos modalidades importantes. La primera, nos menciona que serán preferentes los derechos de los trabajadores sobre los demás créditos mencionados. En segundo lugar, el aseguramiento de bienes es decir: "se practicará sin afectar el procedimiento de huelga".

En la tesina que lleva por título: El Procedimiento de Huelga Dentro del Derecho Procesal del Trabajo. El profesor Alonso Rovelo García, critica la constitucionalidad del artículo invocado en el párrafo anterior de la citada ley, en razón de que privaba a los acreedores de un derecho sin seguir procedimiento alguno, lo que supone la violación del segundo párrafo del artículo 14 Constitucional, también decía que no tenía noticias de que se hubiere planteado algún juicio de amparo en contra.

En el informe de la corte, correspondiente al año de 1988, aparece el texto de la tesis veinticinco de jurisprudencia aprobada por el tribunal en pleno, el día 23 de Junio de 1988, por unanimidad de 21 votos y en que se dice, sin lugar a dudas que el art. 924 de la Ley Federal del Trabajo, es anticonstitucional. Es el siguiente:

ARTICULO 924 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES VIOLATORIO DE LAS GARANTIAS DE

AUDIENCIA. - El párrafo primero del art. 924 de la Ley Federal del Trabajo vigente, esencialmente es igual al párrafo tercero del art. 453 anterior que ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspendan, con algunas salvedades, la ejecución de sentencias y la práctica de embargos, desahucios, y demás diligencias dirigidas en contra del patrón, tiene por finalidad asegurar los derechos que a favor de los trabajadores prevé el art. 123 Constitucional y evitar que el patrón dilapide, oculte o enajene los bienes de la empresa o establecimiento; pero tal como está redactado el precepto viola la garantía de audiencia establecida en el art. 14 Constitucional, al no señalar un procedimiento que de oportunidad de defensa a aquellos que con tal suspensión puedan ser afectados o privados de sus derechos; máxime que la suspensión puede ser prorrogada indefinidamente y al patrón, proporcionado que deje de cumplir con las obligaciones contraídas con otros acreedores ya que los priva del derecho de ejecutar las sentencias que tengan en contra de aquel o del de asegurar sus créditos.

Esta jurisprudencia se estableció en base a las ejecutorias dictadas en los amparos en revisión 4465/76, (Porfirio Limón Campos); 287/76 (Fructuoso Román

Montes de Oca); 4101/77 (Edmundo González Lugo y otro); 6583/86 (Joaquín Rosales Gómez, su sucesión); y 5074/86 (María Guadalupe García Ochoa Vda. De Gutiérrez).

Tomando en cuenta lo anterior tenemos que se suspende, la tramitación de los conflictos de naturaleza económica evidentemente sin razón alguna, ya que no es lo mismo emplazamiento que ejercicio del derecho de huelga. No obstante los criterios de la corte, que no siempre son los ideales.

Así pues con las modificaciones hechas en el presente capítulo, el patrón deja al arbitrio de la Autoridad Laboral, el resolver este tipo de conflicto, sin que se puedan aprovechar de esta circunstancia los trabajadores mal intencionados. Lo ideal es que la Autoridad competente sea la responsable de resolver de fondo cuando se platee un conflicto colectivo de naturaleza económica.

Para concluir debemos tomar en cuenta lo que es la eficacia de la norma, así como su valides dentro del campo del Derecho.

Al adentrarse al estudio del Derecho, notamos que muchas normas o una ley son de carácter totalmente ineficaz, lo que se equipararía a ser inexistentes; esto no quiere decir que el sistema jurídico tenga el mismo calificativo de ineficaz, esto es que lo que algunos juristas llaman "letra muerta" se trascriba en el aspecto meramente normativo.

Así pues el concepto de eficacia en el Derecho ha sido punto de controversia doctrinal por diversos autores ya que el término en cuestión se maneja de forma tangencial, pero ¿Qué significa esto de tangencia?, para mejor referencia citaremos al jurista Vincenzo Ferrari el cual nos refiere: *"el concepto de eficacia es considerado casi tangencialmente o dado por ya conocido, quizá como demostración de su ambigua naturaleza."*⁷²

Para poder explicar el término de eficacia, es menester citar al jurista Genaro Carrió el cual, en su ensayo titulado "Sobre el Concepto de Deber Jurídico" hace hincapié en relación al llamado equilibrio conceptual de la Teoría General del Derecho, misma que a su particular punto de vista se ha ido diversificando en relación a los fines pretendidos. "Las razones por las que un concepto técnico puede entrar en crisis o dejar de funcionar satisfactoriamente, pueden ser la existencia de cambios substanciales en el contexto que encuadraba su creación o adopción".⁷³ Así mismo con el concepto de eficacia e ineficacia se aplica lo referido por el autor en cita, ya que en la vida diaria dichos términos son utilizados por personas que tienen contacto con el Derecho, sin que teóricamente se haya explicado el mismo.

Pero este caso no es el único ya que como nos explica Rolando Tamayo: "la caracterización del objeto de la jurisprudencia es hecha mediante el uso de conceptos, (no

⁷² FERRARI VICENZO. Las funciones del Derecho, Madrid, 1989. pp. 159.

⁷³ CARRIÓ GENARO. Sobre el Concepto de Deber Jurídico, Buenos Aires, 1966. pp. 43.

explicativos) sacados del arsenal conceptual de los juristas (ejemplo: vigencia, promulgación, eficacia, desuso, fuente, etc.). "Los Juristas hacen uso de de estos conceptos de manera extraordinariamente parecida, con independencia de la definición que pueden dar del Derecho o de estos mismos conceptos, de acuerdo con los postulado de la propia escuela jurídica que se acojan".⁷⁴ Agregando además: de hecho, "abogados, e incluso, juristas pueden usar estos conceptos y, sin embargo, no poder explicarlos satisfactoriamente".⁷⁵

Como podemos observar el concepto de eficacia es mencionado por el autor de merito, asimismo en la última referencia, dicho concepto también forma parte del criterio del jurista, ya que como se menciono, es usado aún a pesar de ser confuso en su significado.

Es pertinente dar el concepto referido por la Real Academia de la Lengua Española, que a la letra dice: virtud, actividad, fuerza y poder para obrar. Eficaz quiere decir: activo, fervoroso, poderoso para obrar; que logra hacer efectivo un intento o propósito. Pero en el uso común la palabra eficaz se utiliza de sinónimo de efectivo

Por lo que respecta a lo señalado por los diccionarios jurídicos, el concepto eficaz es muy similar al utilizado comúnmente. Así pues el significado dado por Cabanellas es el siguiente: "propio, adecuado o efectivo para un fin. Eficazmente: con eficacia. Según los efectos normales de las causas determinantes. Con virtud para el fin propuesto. Conforme con el resultado apetecido. Eficiencia: capacidad y aptitud para obtener determinado efecto. Obtención expeditiva o económica de una finalidad y eficiente: adecuado para surtir efecto o lograr el propósito perseguido".⁷⁶

Por otro lado tenemos lo manifestado por Lucio Medina y Núñez en relación a las leyes reglamentarias del artículo 27 de la Constitución Mexicana, nos dice que en el terreno de la dogmática jurídica, se ha dado el calificativo de ineficaces a las leyes por no cumplir de manera satisfactoria con su finalidad.

"En relación al campo del Derecho procesal se entiende según Eduardo Pallares, la calidad del acto procesal, por la cual se producen íntegramente los efectos que la ley y la

⁷⁴ TAMAYO Y SALMORÁN ROLANIDO. El Derecho y la Ciencia del Derecho, Méx. 1984. pp. 149.

⁷⁵ OBRA CITADA. pp. 149.

⁷⁶ CABANELLAS. Diccionario de Derecho Usual, Buenos Aires, 1974.

voluntad de las partes han requerido que produzca... cuando sucede lo contrario, es ineficaz parcial o totalmente".⁷⁷

Rolando Tamayo señala: "si partimos de la idea de que la eficacia quiere decir conformidad del comportamiento con lo dispuesto en una norma, entonces una legislación será eficaz si los actos de los destinatarios se conforman con lo dispuesto por el texto legislativo. Por el contrario una legislación no es eficaz cuando no es observada".⁷⁸

"Elías Díaz considera dos formas del Derecho eficaz, al que denomina "realmente vivido": 1) el Derecho efectivamente aplicado y ejecutado por los órganos jurídicos correspondientes y 2) el Derecho utilizado en la práctica de forma más o menos espontánea por la sociedad misma de que se trate o por sectores determinados de ella".⁷⁹ Y más adelante menciona: "la eficacia se refiere al grado de aceptación y de cumplimiento real de una sociedad".⁸⁰

Hablando de la eficacia, es menester citar al Hans Kelsen, el cual nos da diferentes referencias al significado del término referido. "Así, en la Teoría General del Derecho y del Estado, Kelsen identifica eficacia con el acatamiento, con el ajuste de la conducta real de los individuos a las normas jurídicas",⁸¹ "queriéndose decir con ello que los hombres se comportan en forma en que, de acuerdo con las normas jurídicas, deben comportarse o con su obediencia".⁸² "Además lo identifica con su aplicación cuando dice que el Derecho resulta eficaz si es aplicado por el órgano, es decir, si esté ejecuta la sanción".⁸³

Kelsen además compara a la eficacia con el efecto estímulo recompensa al mencionar que un orden estatuye premios o penas y que sólo es eficaz cuando la conducta condicionante de la sanción, es producida causalmente por el deseo del premio, y en su contraria por el temor a la pena.

Esta situación no es un factor condicionante ya que existen diversos factores sociales y jurídicos que muestran efectividad y no solamente el temor a la pena u obtener algún premio o beneficio.

⁷⁷ PALLARES EDUARDO. Derecho Procesal Civil, Méx. 1983.

⁷⁸ TAMAYO Y SALMORÁN ROLANDO. Introducción al Estudio de la Constitución, Méx. 1984. pp. 310.

⁷⁹ DÍAZ ELÍAS. Sociología y Filosofía del Derecho, Madrid, 1980. pp. 201

⁸⁰ OBRA CITADA. pp. 55.

⁸¹ KELSEN HANS. Teoría General del Derecho y el Estado, Méx. 1979. pp.25.

⁸² BONIFAZ ALFONSO LETICIA. El Problema de la Eficacia en el Derecho, Méx. 1993. pp. 7.

⁸³ OBRA CITADA. ps. 46,47 y 72.

El mismo Kelsen nos dice: "podríamos decir de manera figurada que la eficacia de un ordenamiento es el "poder" que lo respalda".⁸⁴ En este caso se está haciendo referencia a factores de carácter político.

En la Teoría Pura del Derecho, Kelsen insiste en que "por eficacia del orden jurídico puede entenderse el hecho de que los hombres, cuyas conductas que aquél regula, se comportan adecuándose a las normas del mismo".⁸⁵

Posteriormente por lo que respecta a la aplicación, advierte lo siguiente: "bajo la noción de eficacia de una norma jurídica, que enlaza a una determinada conducta como condición, una sanción como consecuencia, no ha de entenderse únicamente el hecho de que esa norma sea aplicada por órganos jurídicos y, en especial, por los tribunales, sino también el hecho que esa norma sea acatada por los sujetos sometidos al orden jurídico es decir, que se realicen los comportamientos mediante los cuales se evita la sanción".⁸⁶ En este fragmento podemos observar que de nueva cuenta se habla de la aplicación, acatamiento u obediencia.

Cuando Kelsen habla en relación a la eficacia de la Constitución, señala que ésta es eficaz cuando las normas establecidas conforme a ellas son aplicadas y acatadas en términos generales.

Por otro lado, existen muy pocos filósofos del Derecho que han tratado el tema relacionado a los fines o efectos del acto, cuando se habla de eficacia, pero a pesar de lo anterior, sí existen postulados en este sentido. "Vicenzio Ferrari dice que la palabra eficacia posee un significado jurídico-normativo, generalmente usado y, esencialmente coincidente con la capacidad potencial de la norma (general o individual) para producir sus efectos naturales".⁸⁷ "En esta referencia se hace la distinción entre la noción sociológica y la jurídica de la eficacia, ya que distingue y separa la primera de la segunda ya que sociológicamente se designa con esta palabra aquellos efectos reales que consigue una normativa en correspondencia con los fines de quien la ha producido".⁸⁸ "Ferrari aclara que la relación de la eficacia con la finalidad del Derecho está presente sobre todo en las teorías funcionalistas del Derecho. Así, por ejemplo para Roscoe Pound es fundamental en su teoría el

⁸⁴ OBRA CITADA. pp. 93.

⁸⁵ KELSEN HANS. *Teoría Pura del Derecho*, Méx. 1979. pp.130.

⁸⁶ OBRA CITADA. pp. 25.

⁸⁷ OBRA CITADA. pp. 159.

⁸⁸ OBRA CITADA. pp. 159.

estudio de lo que el Derecho pretende realizar y cómo funciona en la sociedad (o sea en su eficacia)".⁶⁹

Así pues podemos decir que el concepto de eficacia, en términos generales, está referido: en primer lugar a la aplicación de la norma, en segundo lugar a su obediencia, acatamiento, cumplimiento, observancia o aceptación y como tercer punto, a la realización de sus efectos, es decir, al cumplimiento de sus fines o propósitos.

Con lo anterior no quiero decir que los tres puntos son autónomos o independientes, ya que toda finalidad de cualquier ordenamiento jurídico depende de la aplicación u obediencia de la misma.

Ahora bien tratando el tema de la validez de la norma, citaremos a Rolando Tamayo el cual nos dice: "que una norma sea válida no quiere decir que siempre sea obedecida u observada. Por el contrario, las normas pueden ser desobedecidas, hasta un cierto grado, sin dejar por eso de ser válidas... las normas jurídicas válidas podrán ser más o menos eficaces, según que sean más o menos observadas (por los destinatarios o por los órganos aplicadores)".⁹⁰

Este autor considera que la pérdida de la eficacia puede ser referida a ciertas disposiciones de la legislación, aunque el sistema al que tales disposiciones pertenecen, sea más o menos eficaz. "Esta pérdida de eficacia puede presentarse de dos formas: a) cuando nunca se da acto alguno que aplique u observe la disposición (en este caso existe ineficacia de origen) y b) cuando la pérdida de eficacia se produce después de que la disposición ha sido eficaz durante cierto tiempo. En este caso existe una ineficacia superveniente)".⁹¹

⁶⁹ DÍEZ PICAZO LUIS. Experiencias Jurídicas y Teoría del Derecho, Barcelona. 1973. pp.114.

⁹⁰ TAMAYO Y SALMORÁN ROLANDO. El problema del Derecho y Conceptos Fundamentales, Méx. 1984. pp. 21.

⁹¹ OBRA CITADA. pp. 23.

CONCLUSIONES.

PRIMERA CONCLUSIÓN:

El Derecho del Trabajo en palabras de Néstor De Buen lo refiere como:

"Conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".

No discutiremos en relación al término referido, lo que es de suma importancia es lo relativo al equilibrio que debe de existir entre las partes que integran la relación laboral, así como la realización de la "JUSTICIA SOCIAL".

Pero vamos por partes, primeramente mencionaremos lo referente al equilibrio: ¿A que se refieren los autores y el de la voz cuando se habla de equilibrio?

Nada más y nada menos que de un balance social, esto es, que todas las personas dentro de la comuna se encuentren en posibilidades de tener los mismos medios de defensa, así como la posibilidad de externar sus pretensiones en contra de alguien que ha violentado en su esfera jurídica.

Como la historia nos los ha mostrado, la lucha constante y los líderes con compromiso son los factores principales en este tipo de movimientos, aunado al conocimiento y praxis de la ley. De tal suerte que como ya se menciona la ley debe de adaptarse a la dinámica y dialéctica social, para no quedarse como una referencia meramente histórica pero carente de efectividad al momento de su aplicación.

Los conflictos en la historia pueden catalogarse en dos grandes grupos, por un lado tenemos a los conflictos personales o individuales, los cuales, tiene una meta de carácter personal, y por el otro los conflictos de masas, cuya cualidad es la impersonalidad, es decir, tiene un fin objetivo. Estos últimos conflictos cuya meta trascienden los intereses personales, teniendo siempre como característica una meta que favorezca a la colectividad, siempre son más intensos y radicales, todo esto en relación a que moralmente

es aceptable y acorde con las posibilidades y valores del grupo.

Un ejemplo claro se aplica a la Alemania de principios de siglo, cuando por la mezcla que prevalecía entre elementos feudales y no capitalistas en la estructura de valores sociales, el interés individual todavía no estaba completamente legitimado, especialmente a la vista de la comunidad intelectual. Esto no quiere decir que las pretensiones individuales sean socialmente repudiadas, lo que trato de decir es que cuando las pretensiones son de carácter colectivo esto hace, en cierto modo, que sean socialmente aceptadas y legitimadas en su caso.

Otro ejemplo que la historia nos ofrece lo tenemos en la política de "menor combatividad" de los patronos norteamericanos en las luchas obreras de la actualidad, en comparación con lo que se suscitaba hace poco más de medio siglo, todo esto debido a que ha cambiado la percepción de las empresas en relación a sus trabadores, en virtud de que estas ya no se creen con el derecho absoluto para aumentar al máximo sus ganancias a costa de lo que fuera, aunado a factores como la globalización, esto es, que las conductas practicadas en antaño son socialmente inaceptables por la comunidad de negocios a la que pertenecen actualmente, así como a su propia sociedad.

Así pues los movimientos sociales son los que han trascendido en todas las esferas de la historia, debido a su carácter representativo que los nutre de fuerza. Ya que el individuo que actúa como representante de su grupo se considera investido por sus objetivos y su poderío, entonces el grupo tiene una identificación directa y con ello el movimiento se agranda y se enriquece. No solamente hace que el grupo forme parte de él, sino que se fusiona, logrando que se desista de sus demandas personales, a favor de una causa común.

En nuestro país la situación fue similar, con la salvedad de que es conocido a nivel mundial como pionero en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de la clase trabajadora que en el año de 1917 fueron plasmados en nuestro texto político. Sólo basta echar un vistazo al artículo 123 constitucional, que es la materia que nos ocupa; para darse cuenta que existen derechos fundamentales intocables, entre ellos: el derecho a un salario mínimo, a una jornada máxima, derecho de huelga, derecho a la

contratación colectiva y a la sindicalización. Esto no quiere decir que nuestra Ley Federal del Trabajo debe quedar como está, es decir que es perfectamente aplicable; ni tampoco dejar sin efecto a la misma. Lo que se propone es una modernización y actualización a fin de que esta sea correctamente funcional.

SEGUNDA CONCLUSIÓN:

El conflicto personal y social ha estado presente desde que el hombre es tal; luego entonces el conflicto de trabajo forma parte dentro de las relaciones humanas. Si bien en muchas ocasiones de la historia, el conflicto ha derivado en violencia, no se intenta aquí hacer un tratado sobre ésta, sino por el contrario aprender de los errores pasados para así pues tratar de evitarlos, esto a pesar de que la historia como se ha dicho gira en espiral, que cuando parece que va a repetirse, asciende o desciende de nivel.

Por tal motivo, es necesaria la modernización y reforma estructural, a la Ley Federal del Trabajo, en relación al rubro de los conflictos colectivos de naturaleza económica, en razón a su aplicabilidad y efectividad al momento de ser plateados.

TERCERA CONCLUSIÓN:

El artículo 448 debe desaparecer en relación a su ociosa y redundante existencia, todo ello por su duplicidad con el artículo 902 de la Ley Federal del Trabajo, además de que dichos artículos tratan de regular, en teoría, la tramitación de los conflictos de naturaleza económica, que en la práctica hacen imposible su tramitación.

Por último, el incluir dentro del artículo 924 de la citada Ley, a los conflictos de naturaleza económica como excepción dentro del contexto del ordenamiento legal mencionado, será de gran utilidad, para el mejoramiento del procedimiento y con ello lograr llegar a cubrir los principios básicos que hacen que la ley sea aplicable y más justa.

El mejoramiento de los artículos en mención se hace con la finalidad de evitar malas interpretaciones por conducto de las Autoridades del trabajo, así como tratar de ir afinando poco a poco la falta de técnica legislativa, misma que es muy noria en nuestra actual Ley Federal del Trabajo como en otras legislaciones; pudiendo surgir innumerables proyectos de reforma los cuales tarde o temprano se tienen que dar. Reitero mi convicción de que el derecho se encuentra un paso atrás del avance social, sin embargo esto no limita a los conocedores del tema a que se trate de emparejar en esta carrera, por llamarlo de algún modo.

Así pues la ley en su significado más amplio nos refiere: la palabra "ley" viene del latín *lex*, palabra que se refería a la formula de mezclar metales, especialmente a la cantidad de oro que tenían que tener las monedas romanas. El genitivo de *lex* es *legis*. Esta palabra esta relacionada con el verbo *ligare* (ligar o mezclar). De ahí también las palabras *alear* (mezclar metales), *leal*, *legal*, *legítimo* y *legislación*.

Por lo anterior los individuos deben interactuar en base a los ordenamientos legales, y con ello conjugar las relaciones sociales al avance de la sociedad misma, a fin de que en un ambiente propicio se desarrollen de manera pacífica y armónica.

Terminare con unas citas de algunos pensadores.

- *"Podemos llevar caballos al abrevadero, pero no esta en nuestra mano hacerles beber"*. (Proverbio ingles).
- *"El trabajo del pensamiento se parece a la perforación de un pozo: el agua es turbia al principio, más luego se clarifica"* (Proverbio chino).
- *"Quien se empeña en pegarle una pedrada a la luna no lo conseguirá, pero terminará sabiendo manejar la honda"* (Proverbio árabe).
- *"Cuando el carro se ha roto, muchos os dirán por donde no se debía pasar"* (Proverbio turco).
- *"Los cimientos principales de todos los Estados son las buenas leyes y la buenas armas, y no puede haber buenas leyes donde no hay buenas armas"* (Nicolás Maquiavelo).

BIBLIOGRAFÍA.

- **ARAIZA LUIS**, Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Méx. 1975, 2° edición, Ed. Casa del obrero mundial.
- **BAEZ MARTINEZ ROBERTO**, Principios básicos del Derecho del Trabajo, Méx. 2001, Ed. PAC.
- **BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO**, Derecho del Trabajo, Méx. 1997, Ed Mc Graw Hill.
- **BONIFAZ ALFONSO LETICIA**, El Problema de la Eficacia en el Derecho, Méx. 1993, Ed. Porrúa.
- **CABANELLAS**, Diccionario de Derecho Usual, Buenos Aires. 1974, Ed Buenos Aires.
- **CARRÍO GENARO**, Sobre el Concepto del Deber Jurídico, Buenos Aires. 1966, Ed. Abelardo Perrot.
- **CAVAZOS FLORES BALTAZAR**, El Derecho del Trabajo a Principios del Milenio, Méx. 2000, Ed. Trillas.
- **CAVASOS FLORES BALTAZAR**, 500 preguntas más usuales sobre temas laborales, Méx. 2000, Ed Trillas.
- **CAPPELLETTI J. ANGEL**, Anarquismo latinoamericano, Caracas 1993, Ed. Ayacucho.
- **DE LACUEVA MARIO**, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Méx. 1998, Ed. Porrúa.
- **DE PINA VARA RAFAEL**, Diccionario de Derecho, Méx. 1980, Ed. Porrúa.
- **DÍEZ PICAZO LUÍS**, Experiencias Jurídicas y Teórica del Derecho, Barcelona. 1973, Ed. Ariel.
- **DÍAZ ELÍAS**, Sociología y Filosofía del Derecho, Madrid. 1980, Ed. Taurus.
- **ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA**, tomo III, Buenos Aires 1967. Ed. Bibliografica Argentina.
- **FERRARI VICENZO**, Las Funciones del Derecho, Madrid. 1989, Ed. Debate.
- **GOMEZ CERDA JOSE**, Acción del Movimiento de Trabajadores, Buenos Aires 1989, Ed. Omeba.
- **GOMEZ CERDA JOSE**, Cronología del sindicalismo internacional tomo II, Buenos Aires 1989 Ed. Omeba.
- **GÓMEZ CERDA JOSÉ**, Historia del sindicalismo mundial, Buenos Aires 1989, Ed. Omeba.
- **GRAN DICCIONARIO PATRIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA**, MÉX. 1994, Ed. Patria.
- **KELSEN HANS**, Teoría General del Derecho y el Estado, Méx. 1979, Ed. UNAM.

- **LE FRANC GEORGES.** El Sindicalismo en el Mundo, Barcelona 1974, Ed. Oikos-tau.
- **LOPEZ GALLO MANUEL,** Política Económica en la Historia de México, Méx. 1989, Ed Caballo.
- **NUEVO DICCIONARIO JURÍDICO MEXICANO**, Méx. 1998, Ed Porrúa.
- **PALLARES EDUARDO,** Derecho Procesal Civil, Méx. 1983, Ed Porrúa.
- **PRECIS DE DROIT DU TRAVAIL,** Librairie Dalloz, París. 1957.
- **ROVELO GARCÍA ALONSO,** El Procedimiento de Huelga Dentro del Derecho Procesal del Trabajo, Méx. 1990
- **SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL,** Origen y Evolución de la Primera Ley Federal del Trabajo. Ed. STPS.
- **TAMAYO Y SALMORÁN ROLANDO,** El Derecho y la ciencia del Derecho, Méx. 1984, Ed. UNAM.
- **TAMAYO Y SALMORÁN ROLANDO,** El Problema del Derecho Conceptos Fundamentales, Méx. 1984, Ed. UNAM.
- **TAMAYO Y SALMORÁN ROLANDO,** Introducción al Estudio de la Constitución, Méx. 1984, Ed. UNAM.
- **TRUEBA D. JOSÉ,** Hacia una sociología del trabajo, México 1988, Ed. Edicol.
- **WOODCOCK GEORGE,** Anarchism, versión en castellano de Sofía Yvars Fernández, Madrid 1985.
- **EVALIA VÍCTOR P.** Las controversias del trabajo, la huelga y el lock-out ante el derecho, Buenos Aires, 1952.

LEGISLACIÓN.

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- DÉCIMO CUARTO ACUERDO DE LA NUEVA CULTURA LABORAL.

OTRAS FUENTES.

- BARRA MEXICANA, PUBLICACIONES.COM
- BIBLIOTECA DE CONSULTA MICROSOFT ENCARTA
- BIOGRAFÍAS. COM.
- DECHILE.NET, PRIMERA PUBLICACIÓN 2001.
- CARBAJAL GONZALEZ JESUS. MONOGRAFÍA DE LOS CONFLICTOS LABORALES.COM.
- CARRO EDITORIAL.COM, JUICIO LABORAL 2005.
- DEBATES SOBRE POLÍTICA OBRERA LIBERAL EN INGLATERRA PUBLICADO EN NÚM. 4 DE LA REVISTA PROSVESCHENIE, 1912
- HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO DE EUA. COM.
- HISTORIA DEL SINDICALISMO INTERNACIONAL. COM.
- MONOGRAFÍA DE LOS CONFLICTOS LABORALES. COM.