

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE DERECHO

---



# Condiciones de Trabajo Colectivo a la Luz de la Teoría Integral

T E S I S

Que para obtener el título de  
LICENCIADO EN DERECHO

*P r e s e n t a*

RUBEN OSCAR MATEOS BERMUDEZ

MEXICO, D. F.

1 9 7 2



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

A LA MEMORIA DE MI PADRE

SEÑOR DON ERNESTO MATEOS REYES

*Con ferviente y perdurable cariño, aunque privado de tu existencia física, pero la flama espiritual nunca se extinguirá de mi ser.*

A MI MADRE

SRA. DOÑA ENRIQUETA BERMUDEZ R. VDA. DE MATEOS

*Con mi máximo amor, por tus desvelos, gran ejemplo y cariño infinito, ternura, comprensión, consejos, por tus palabras de aliento y estímulo, paciencia y tolerancia que inmerecidamente me prodigas.*

A LA MEMORIA DE MI ABUELITA

ENRIQUETA

*Como un recuerdo perenne.*

A LA MEMORIA DE MI ABUELITO

FERNANDO

*Con grato recuerdo.*

A LA MEMORIA DE MIS ABUELITOS

*Con gran cariño.*

CON AMOR A LA MEMORIA DE MI HERMANITA

EMMA:

*Recuerdo indeleble de bondad, comprensión y dulzura, que me brindó desde mi infancia.*

A MI HERMANO

LIC. ARMANDO MATEOS BERMUDEZ:

*Con especial cariño, ejemplo de conducta en la vida, por tu gran ayuda, por todo el desinteresado apoyo que siempre me has dado, aun sin merecerlo, más que un excepcional hermano eres para mi un segundo padre.*

CON CARÍÑO A MI HERMANA

MILY.

CON EXCEPCIONAL CARÍÑO A MI HERMANITA

SEÑORITA Q. F. B. ELVIA MATEOS BERMUDEZ.

A MIS DEMAS HERMANOS,

*Con el enorme cariño que les profeso:*

TERE, PEPE, LILY Y ERNESTO.

A MI CUÑADA

SEÑORA MARGARITA GARCILAZO DE MATEOS:

*Con cariño para una hermana más.*

A MIS SOBRINOS:

*Luisito, Armando, Luis, Rubén y Paty, así como a todo mis demás sobrinos.*

A MIS TIAS CON CARIÑO:

SEÑORITA MA. ISABEL BERMUDEZ R.

SEÑORA ELISA GARRIDO BERMUDEZ.

A LA MEMORIA DE MI TIO:

ARNULFO

*Postrer recuerdo.*

A MIS DEMAS TIAS Y TIOS

*Y en general a toda mi familia.*

CON AFECTO Y ESTIMACION AL R. P.

DON JOSE GUADALUPE MAYA.

CON TODO MI CARIÑO PARA LA SEÑORITA

LIC. MARGARITA CASTELLANOS GARCIA LUNA

*Gracias, Dulce Margarita, por tu apoyo moral, por tu bondad gentilezas y atenciones que han sido y seguirán siendo un gran estímulo en mi vida.*

CON AFECTO Y ESTIMACION A LA SEÑORA

DOÑA PILAR GARCIA LUNA DE CASTELLANOS

AL SEÑOR ING. DON HECTOR CASTELLANOS FLORES

AL LIC. HECTOR CASTELLANOS GARCIA LUNA

*En reconocimiento a sus afables distinciones y comprensión.*

CON ESTIMACION A NUESTRO FAMILIAR AMIGO:

SR. GENERAL DON OSCAR SUAREZ DEL PINO Y FAMILIA

A LA U. N. A. M.

NUESTRA ALMA MATER.

*Por sus altas consideraciones para conmigo... Mi gratitud eterna.*

A LA FACULTAD DE DERECHO:

*En reconocimiento, Gracias.*

CON AGRADECIMIENTO Y ESTIMACION AL  
DISTINGUIDO JURISTA Y LITIGANTE

MAESTRO DOCTOR DON JUAN ESTRELLA Y SRA.  
MAESTRA DOÑA LETICIA MARTINEZ DE ESTRELLA

*Por su valiosa y desinteresada ayuda que a través de su dirección  
y guía, fue posible realizar este pequeño trabajo.*

CON ESTIMACION A LA SEÑORITA

MAESTRA AUREA LUCILA MARTINEZ.

AL GRAN MAESTRO Y JURISTA

DOCTOR DON ALBERTO TRUEBA URBINA.

CON AGRADECIMIENTO A LOS SEÑORES LICENCIADOS:

DON GUSTAVO DEL CASTILLO NEGRETE,

DON ROGELIO BURGOS PERALTA.

DON PABLO B. ANGELES,

DR. DON ROBERTO CERVERA AGUILAR,

DR. DON JOSE ANTONIO VASQUEZ SANCHEZ,

DON FRANCISCO NOYOLA VAZQUEZ.

A TODOS MIS MAESTROS

*Por los conocimientos que me impartieron.*

A LOS H. SEÑORES SINODALES

*Por la benevolencia que suplico tengan a bien concederme.*

*Gracias.*

## PROLOGO

*A la sombra de la dinámica del derecho social y con la justicia debida, el avance tutelar y rehabilitatorio para la clase trabajadora crece cada vez más.*

*Acorde con los principios del derecho del trabajo en nuestro país, se han señalado los mínimos legales de condiciones para la prestación de los servicios laborales que enmarca nuestra vigente Ley Federal del Trabajo, las cuales pueden ampliarse y en la práctica se amplian en favor de los trabajadores, no en su detrimento y aunado a la nueva aportación del Doctor Alberto Trueba Urbina, a la luz de su teoría integral en el Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, resulta de importancia y proyección puesto que deviene en arma positiva para la clase que labora al mismo tiempo si se atiende debidamente a la teoría de nuestro insigne Maestro se resolverán los problemas antagónicos y constituirá hasta cierto punto la panacea que solucione los conflictos laborales mexicanos.*

*También se debe considerar que no únicamente el legislador sino las autoridades tengan la voluntad y el talento de otorgar verdadera justicia, haciendo a un lado intereses particulares, ruines, procurativos y egoistas. Porque no basta que la ley sea buena... es menester que se plasme en la realidad.*

*Por otra parte, suplico en forma anticipada la mayor de las benevolencias para este parvo trabajo, que sólo es un somero esbozo y adolece de grandes defectos que, unidos a inconvenientes personales, reclaman la indulgencia del H. Jurado.*

*Gracias.*

# CONDICIONES DE TRABAJO COLECTIVO A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL

## CAPITULO I

### DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

- 1) COALICION:  
Su Concepto.
- 2) SINDICATO:  
Su Concepto.
- 3) CONTRATO COLECTIVO ORDINARIO.
- 4) CONTRATO LEY.

## CAPITULO II

### LA DENOMINADA MODIFICACION COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- 1) ANALISIS DEL ARTICULO 426 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 2) ANALISIS DEL ARTICULO 427 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 3) LOS ARTICULOS 428, 429, 430, 431 y 432, DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

## CAPITULO III

### LA DENOMINADA TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Estudio de los Artículos 433 a 439 de la Nueva Ley Federal del Trabajo

- 1) ALGUNAS CONSIDERACIONES EN RELACION CON LOS PRECEPTOS ANALIZADOS.
- 2) LA HUELGA.

CONCLUSIONES  
BIBLIOGRAFIA

# **CONDICIONES DE TRABAJO COLECTIVO A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL**

## **CAPITULO I**

### **DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO**

- 1) **COALICION:**  
Su Concepto.
- 2) **SINDICATO:**  
Su Concepto.
- 3) **CONTRATO COLECTIVO ORDINARIO.**
- 4) **CONTRATO LEY.**

## CAPITULO I

### DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

Surge la interrogante, *¿Qué es el Derecho Colectivo de Trabajo?*, a la cual dan la respuesta las definiciones siguientes:

Para el distinguido jurista internacional, Dr. Don Mario de la Cueva, "El Derecho Colectivo del Trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo". (1)

Entre los tratadistas alemanes, Hueck-Nipperdey, lo consideran como: "El derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho del trabajo que reglamenta el derecho de las organizaciones de empresa y profesionales de trabajadores y patronos, sus contratos y sus luchas". (2)

#### 1) COALICION:

*Su Concepto.*—Nos remitiremos en primer lugar al Diccionario de la Lengua Española, que al respecto dice. *Coalición* (proviene del latín *coalitum*, *coalescere*, reunirse, juntarse). Confederación, liga, unión. Siendo así, gramaticalmente, la coalición es una reunión, una liga, una unión de personas, etc. (3)

(1) Derecho Mexicano del Trabajo.—Dr. Mario De La Cueva, página 226. Tomo II, 2a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, D. F.

(2) Dr. Mario De La Cueva.—Op. Cit., página 226.

(3) Diccionario de la Lengua Española, página 304. 16a. Edición. Publicaciones Herrerías, S. A. México, D. F.

Pero no basta la acepción gramatical, siendo menester acudir a sus orígenes usuales, con sus notas características y diferenciales. La coalición, se distingue por su carácter temporal, mientras que la asociación profesional es permanente.

Conforme a la cronología, la coalición apareció primero que la asociación profesional.

Los trabajadores al verse oprimidos por el patrón se van reuniendo con fines mutualistas y religiosos, pero de ese conjunto de personas nace el interés de defenderse, éste primer agrupamiento accidental es lo que inicialmente podemos entender por coalición.

Pero hay otro aspecto que nuestra ley introduce:

Art. 258 Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

Para los efectos de este Título, el sindicato de trabajadores es una coalición permanente. (4)

Para la nueva Ley Federal del Trabajo, considera en el:

Artículo 355 Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

Comentario: La coalición tanto de obreros como de patronos es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad de asociación para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases sociales. Y recordando a Paul Pic, la coalición es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra. (5)

La mayoría de los autores aceptan que tiene esas dos acepciones, la coalición es una reunión un grupo de trabajadores en un grupo determinado, pero tiene que ser temporal, realizado su

(4) Antigua Ley Federal del Trabajo.—Dr. Alberto Trueba Urbina, página 128, 61a. edición, Editorial Porrúa, S. A. México, 1969.

(5) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Dr. Alberto Trueba Urbina, páginas 148, 149 13a. Edición Editorial Porrúa, S. A. México 1972.

objeto desaparece, tiene que ser con fin profesional, entendiéndose como tal el trabajo desarrollado o actividad

El autor Paul Pic, define la coalición de la siguiente manera: "Se designa con el nombre de coalición la acción concretada de un cierto número de obreros, o de un cierto número de patrones, para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes... la coalición, que trae en sí siempre la idea de una lucha virtual de un conflicto al menos latente entre dos colectividades la una obrera, la otra patronal, o entre un patrón y el personal a su servicio, es el preludio harto ordinario de la huelga, o suspensión brusca del trabajo si se trata de una coalición obrera, del lock-out o paro concertado de trabajo seguida de cierre de los talleres si se trata de una coalición patronal; pero sería no obstante inexacto considerar la palabra coalición como sinónimo de huelga".

"La coalición es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra. Es una amenaza de conflicto que no se transformará en lucha abierta sino en el caso de que el patrón, una vez que conoce sus intenciones, y antes de toda cesación del trabajo, no hace a sus obreros las concesiones que se juzgen suficientes". (6)

Lo expuesto por Pic al respecto es concluyente:

"La coalición no debe ser ya confundida con la asociación. En efecto, las asociaciones obreras o patronales, sindicatos, trade unions, etc., tienen un carácter durable y permanente de que carece la coalición, agrupamiento momentáneo llamado a disolverse una vez que se obtiene el resultado deseado o se reconoce inaccesible". (7)

Para el Dr. Mario De La Cueva. "La coalición es el fundamento del derecho colectivo del trabajo y significa la posibilidad y el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes".

(6) La Huelga en el Derecho Mexicano.—Nicolás Pizarro Suárez, págs. 9-10. Ediciones Insignia, México, D. F., 1938 (Traté Elementaire de Legislation Industrielle, cinquieme edition. Paris 1922, págs. 160-161).

(7) Pizarro Suárez.—Op. Cit., págs. 10-11.

—Mientras que— “La asociación profesional, es la Institución que representa la organización permanente de los trabajadores y patronos, en defensa de sus intereses comunes”. (8)

Al decir del Lic. Rubén Delgado Moya, “La coalición permanente que es el sindicato es la única persona jurídica que tiene facultades expresamente consignadas en la ley para llevar a efecto todo lo concerniente a la huelgas y a los paros”. (9)

## 2) SINDICATO:

*Su Concepto.*—El Diccionario de la Enciclopedia Salvat, nos aporta la siguiente acepción: Sindicato (De síndico) Asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados. Dícese especialmente de las asociaciones obreras que están organizadas bajo una estrecha obediencia y unos compromisos rigurosos. (10)

El Dr. Juan Estrella Campos, nos dice en lo relativo a “El término o sustantivo *sindicato* proviene del griego “sin” que significa *con y*, “dyke” justicia; otros autores dicen que tal sustantivo se deriva de “syndicus”, algo referente a procurador, elegido para defender los derechos de una corporación, organización; es decir, el que asistía a una persona o a una organización en materia legal, defensor, persona que intervenía en las confiscaciones.

Se entiende que al hablar de sindicato, éste tiene como base el derecho de asociación.

La coalición es la acción concentrada de trabajadores o patronos en defensa de sus intereses comunes. Entendemos que es una reunión transitoria, pasajera, para la resolución de un problema común pero temporal; y no así el *sindicato* que si bien es una coalición es a su vez *permanente* en defensa de los intereses actuales tanto de trabajadores como de patronos, de acuerdo con lo que manda la fracción XVI del artículo 123 constitucional.

(8) Mario De La Cueva.—Op. Cit., pág. 223.

(9) Elementos de Derecho del Trabajo.—Rubén Delgado Moya, pág. 245. Colección Jurídica, 1, México, D. F.

(10) Enciclopedia Salvat.—Diccionario. Tomo 12, pág. 3056. Salvat. Editores, S. A. Barcelona España 1971.

Se ha dicho que el interés colectivo tiene una pluralidad de personas con vista de un bien, capaz de satisfacer una necesidad común; no es suma de intereses individuales, o sea, que no es una pluralidad de bienes suficientes para satisfacer *necesidades individuales*, sino un bien único para satisfacer *necesidades de la colectividad*.

Entonces, el interés colectivo es un interés diverso de los intereses individuales, si bien puede decirse que es un interés privado, porque es privativo de un sector social, sí, en última instancia, sus beneficios se reflejan en el interés general de la colectividad.

El sindicato, independientemente de las definiciones o apreciaciones de ciertos tratadistas y expositores, es una organización de lucha el primer término; asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio, o especialidad similares o conexas, integrada para el mejoramiento y, sobre todo, de defensa de los intereses comunes de los asociados.

Decir que el sindicato trata de eliminar la lucha entre el capital y el trabajo sería absurdo, porque el sindicato por antonomasia es una agrupación de pugna.

Los sujetos son el trabajador y el patrón, sin distinción de sexos, ya que ambos están facultados tanto por la constitución general como por la ley reglamentaria para agruparse en defensa de sus propios intereses. (11)

De acuerdo con la Ley Federal de Trabajo, hay una distinción meridiana entre el término coalición y sindicato; pues bien puede existir o realizarse una coalición de trabajadores sin que haya sindicato; es decir, la coalición se gesta como un acto preliminar a la declaración de una huelga o de un paro; pero en el caso de la existencia del sindicato, éste es una coalición permanente y sería el único con capacidad y personalidad para declarar una huelga o un paro, porque es el genuino representante de los trabajadores afiliados.

(11) Apuntes de Cátedra de Derecho del Trabajo.—Dr. Juan Estrella Campos, págs 31 y 32. Facultad de Derecho. U N A M. México, D. F.

Entonces la coalición puede existir, siempre que no haya sindicato, pero cuando lo hay es el *sindicato una coalición* permanente para los efectos de la Ley Federal del Trabajo. (12)

Abundando sobre el sindicato, el Dr. Mario De La Cueva, nos dice "El término asociación profesional se emplea desde el siglo pasado para designar la aspiración de los trabajadores a la unidad tal vez porque las uniones no son sino asociaciones especiales; y es también el que más frecuentemente utiliza la doctrina. No existe, sin embargo, uniformidad en las legislaciones". (13)

Continua diciendo, "La ley francesa de 1884 habló de sindicatos profesionales (Syndicats Professionels). La legislación de la República Española usó indistintamente los dos términos. La ley belga prefirió la denominación uniones profesionales. El derecho alemán habló de asociación profesional (Berufsverband). La legislación de Chile, finalmente, ha usado el término sindicatos.

Narciso Noguier explica en los siguientes términos el origen de la palabra sindicato:

"Sindicato, proviene de síndico, que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín syndicus, voz con que significaron los romanos el procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia (syn-dicos) era el que asistía en justicia, el defensor, o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones. Les cuadraba a estos sentidos la composición de la palabra: Syn, igual a con dicos, de dique, justicia (en oposición a fuerza). Otra acepción fue la de cosa perteneciente al común. La voz síndico retuvo en las lenguas romances el concepto de procuración y representación de los latinos y de ella se formo sindicato, que, en la significación de asociación profesional, hemos tomado de Francia".

"El Diccionario Latino-Español de Valbuena proporciona la siguiente etimología; —que concuerda con la explicación de Noguier—:

(12) Estrella Campos. Op. Cit., pág. 43.

(13) Mario De La Cueva.—Op. Cit., pág. 276.

“Syndicus: sindico, agente, procurador, representante de ciudad, gremio o comunidad”. (14)

El concepto que nos da la ley es el siguiente:

Art. 232. Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes. (15)

Para la Nueva Ley Federal del Trabajo:

Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Comentario: El derecho de asociación profesional se consigna en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional pero la asociación profesional de trabajadores y patronos persigue distintos objetivos:

La asociación profesional de los trabajadores es un derecho social que tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patronos tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre éstos el de propiedad. (16)

Para el tratadista, Lic. Jesús Castorena, nos indica que “El término sindicato, se uso por primera vez en 1863 por Tolain, y en 1866 por una asociación de trabajadores zapateros”. (17)

Resulta necesario y congruente hacer un breve bosquejo de los pasos que le han antecedido al sindicato a través del tiempo. Sabemos que la asociación profesional es base para un sindicato,

(14) Mario De La Cueva.—Op. Cit., pág. 276 y s.

(15) Ley Federal del Trabajo. (Antigua).—Dr. Alberto Trueba Urbina, pág. 122. 61a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México 1969.

(16) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Dr. Alberto Trueba Urbina, pág. 149, 13a. Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, 1972.

(17) Manual de Derecho Obrero.—Lic. J. Jesús Castorena, pág. 239, 4a. Edición México, D. F.

o en otros términos, es indispensable para la constitución de los sindicatos.

La asociación profesional es una derivación del maquinismo y de la evolución industrial de los pueblos. Es por ello que se puede afirmar, sin titubeos, que los Collegia Epificum de ninguna manera pueden considerarse como antecesores o antecedentes de la asociación profesional que, de acuerdo con nuestro Derecho, sólo es atributo de los que tienen calidad de trabajadores y de patrones. (18)

—Continúa diciendo— “No obstante la afirmación anterior, conviene hacer algunas consideraciones sobre los Collegia Epificum también en relación con otras instituciones a que se refiere los historiadores respecto a Grecia y otros pueblos de la antigüedad.

En la antigua Grecia, la Grecia clásica, que nosotros recordamos como fantasía, según Teseo, el pueblo se componía o, más bien, estaba dividido en colegios. Sin embargo esta afirmación se pierde o diluye en el tiempo sin que podamos comprobar que clase de colegios, o si el término “colegios” es sinónimo de las clases que componían el pueblo Griego.

Con más claridad, al referirnos al Collegia Epificum, se nos presenta en la Roma vieja como instituciones de artesanos principalmente compuestas por trabajadores de la madera y del hierro, que fueron elementos usados por los romanos para el arte de la guerra. Su origen se hace remontar hasta Servicio Tulio, respecto a una organización emprendida en la ciudad, y según el historiador Tito Livio, el emperador Servio Tulio creó otorgando ciertos privilegios en favor de esa institución.

Los Collegia Epificum, siempre tuvieron el carácter de una organización religiosa y mutualista más que profesional.

Si bien es cierto que no tuvieron mucha importancia durante la República ni tenían personalidad jurídica, ni bienes propios; es obvio considerar que el incipiente artesanado de aquella época era opacado por el trabajo de los esclavos.

(18) Juan Estrella Campos.—Op. Cit., págs. 1 y ss.

La esclavitud en Roma era practicada por las clases pudientes, patricios para mejor decir, y como los esclavos a pesar de su situación de simples siervos, intentaron varias veces su manumisión, siempre encabezados por los que desde aquella época se les señaló como agitadores, Julio César ordenó la disolución de dichos colegios; pero reaparecieron en la época de Augusto, mediante la Lex Julio, sometiéndolos a una nueva reglamentación y exigiendo para su constitución una autorización previa.

Posteriormente, durante el Imperio, esa organización alcanzó inusitado desarrollo, originado por la disminución del número de esclavos y, a la vez, creciente advenimiento de la artesanía practicada por los hombres libres.

Durante los mandatos de Marco Aurelio y de Antonio el Píadaso consiguieron algunos privilegios; ya en el poder Alejandro Severo trazó una nueva organización, delimitando las profesiones y exigiendo a cada colegio la redacción de sus propios estatutos. Y es claro que ni en esta época llegaron a constituir verdaderas organizaciones de artesanos, porque sobre el interés profesional prevaleció el espíritu religioso y mutualista.

Ciertos expositores, y solo a manera de dato histórico, atribuyen a los Collegia Epificum tres clases de miembros: simples, oficiales y magistrados.

Además de las funciones a que hemos hecho referencia, estas organizaciones cumplían más bien con el ritual familiar en los funerales y el pater-familias tenía la obligación de enseñar su trabajo a su hijo y éste, también, la obligación de continuar el trabajo del padre y si era huérfano debía continuar el trabajo del suegro y, en ausencia de este familiar no consanguíneo, el Estado señalaba el trabajo que debía desarrollar el hijo.

En suma, los Collegia Epificum no son antecedentes reales de la asociación profesional, porque eran organizaciones colaboradoras del arte de la guerra y del ritual familiar, más no organizaciones de carácter profesional.

Pues no es posible concebir que la práctica de la esclavitud pudiera ser fuente de la creación de una conciencia en el trabajador y como parte de una economía.

Respecto a la Edad Media podemos afirmar, con ciertas reservas, que ya empezó a notar un espíritu de solidaridad entre ciertos trabajadores, clases para mejor decir, que fueron los maestros, los oficiales y los aprendices.

La estructura económica de este período histórico de la humanidad respecto a lo que los economistas denominan economía de la ciudad, se manifestó plenamente. Hay multitud de productos que no elabora la familia, entre otras razones por falta de materia prima.

En ese lapso de la historia nace el pequeño comercio. La estructuración de las ciudades aceleró la modificación del régimen, pues la vida en común impuso la división del trabajo y la creación de oficios distintos. La ciudad se bastaba a sí misma y adviene el régimen corporativo, que es el sistema en que las personas de una misma profesión, oficio o especialidad, se unen para defensa de sus intereses comunes; nacen entonces, los gremios, las corporaciones propiamente dichas y otras con denominación distinta.

En el artesanado medieval se proscribió la idea de lucro en el sentido que nosotros lo conocemos, porque históricamente el lucro en la amplitud actual, sólo puede darse en una economía industrial o capitalista. Predominaba la idea de la ganancia lícita y cada producto llevaba el sello de su creador.

Sobre este particular, conviene hacer una digresión respecto a ese toque y características familiares que lleva cada producto, sobre todo respecto de los artífices nórdicos.

Estas personas unen su habilidad artesanal con la moral, a diferencia de los países latinos, tanto europeos como de América, en que carecen de moral respecto de su producto artesanal; pero esto solo se refiere a cuestiones de idiosincracia más que a la evolución de la conciencia de clase.

Las corporaciones aparecen con posterioridad a la invasión de los bárbaros. En el siglo X se les encontró ya funcionando. Pero su apogeo es de los siglos XV y XVII, e inmediatamente declinan al presentarse las nuevas relaciones económicas.

Por otra parte, ciertos autores consideran que las corporaciones estaban integradas por maestros, compañeros y aprendices; aunque otros afirman que fue una simple reunión de talleres o pequeñas unidades de producción, cada una dirigida por un maestro que las más de las veces, era el propietario.

Desde el punto de vista económico, la corporación defendía el mercado contra elementos extraños e impedía que estos trabajaran en el renglón artesanal si no pertenían a la corporación y, además había una especie de repudio a la libre concurrencia.

En la reglamentación de las corporaciones se buscaba que un Consejo de Maestros planeara la producción, fijara los precios, vigilara la compra de materiales y redactara los estatutos.

En estas corporaciones o gremios sólo se aceptaba a un trabajador de la especialidad y si existían dos o más gremios, ningún trabajador podía pertenecer a ambos, ni desempeñaba trabajos u oficio distinto ni podía terminar el trabajo que otro hubiera comenzado; ejemplo: un carpintero que se dedicaba a componer muebles no podía realizar el trabajo de un ebanista, ni un herrero podía hacer una llave.

Los compañeros, que otros llaman también oficiales, trabajaban a jornal o por unidad de obra, siempre con la idea de producir un artefacto de buena calidad, es decir, el prestigio del producto beneficiaba más al maestro y al propietario que al trabajador directamente.

La condición de compañero se fue haciendo penosa; los años de aprendizaje se hicieron largos y el título de maestro sólo lo tenía el propietario del taller, el maestro patrón.

A partir del siglo XIII los compañeros, en defensa de sus intereses personales, formaron asociaciones especiales, tanto en Francia como en Alemania y en España, como en Valencia, a las que sí puede atribuirse la calidad de antecedentes de los sindicatos; tan fue así que el Estado prohibió su organización y persiguió a sus miembros.

Con el advenimiento del industrialismo, principalmente en los países anglosajones la producción corporativa se hizo insuficiente,

la más unida relación de los Estados nacientes entre sí el descubrimiento de nuevas rutas de navegación, así como de países como América, que colmó a los reyes de aquella época, de oro, y con el advenimiento de la técnica y las ciencias así como el desarrollo de un capitalismo incipiente, acabaron con el sistema corporativo.

En Inglaterra, el Parlamento en 1545, prohibió las corporaciones y confiscó sus bienes en beneficio de la Corona.

Ya en el siglo XVIII aparecen las ideas liberales y nace la burguesía, y como super estructura la filosofía jus-naturalista que proclamará la libertad al trabajo, que es la contraparte del monopolio del trabajo.

Turgot, en Francia, suprimió las corporaciones, y a la muerte de éste se volvieron a constituir pero con limitaciones.

Una revolución en 1789, les dió el golpe definitivo. Antes de esta fecha, en 1539, virtud de una incipiente conciencia de solidaridad humana, la Organización de Impresores en Lyon declaró una huelga si es que podemos llamarla así, paralizó la rama editorial de aquella época, que se prolongó demasiado, dando margen a que Francisco I expidiera un decreto, el 28 de diciembre de 1541, prohibiendo cualquier suspensión de trabajo. (19).

Es de utilidad incluir de manera sucinta, los antecedentes de la asociación profesional en México y, desde luego, también del sindicato en nuestro país.

Como se sabe nuestra Constitución de 1857 no dió cabida a la libertad de asociación a pesar de que estaba influida por la Revolución Francesa.

Se puede aseverar que el embrión del sindicato, se percibe con el advenimiento de la Casa del Obrero Mundial, proyectándose hacia el sindicato moderno.

La conciencia de los trabajadores así como su organización ya en defensa de intereses de clase, se debe a la lucha y al sacrificio de los hermanos Flores Magón, a sus enseñanzas que impartían me-

(19) Dr. Juan Estrella Campos.—Op. Cit., págs. 2, 3 y ss.

diante el periódico *Regeneración* dirigido por Ricardo Flores Magón, que se publicaba una vez clandestinamente y otras con aparente libertad. Así como también a los próceres Camilo Arriaga y Librado Rivera entre otros.

El programa redactado para el Partido Liberal Mexicano el 1o. de Julio de 1906, contiene trece proposiciones concretas para una legislación del trabajo y salió de la pluma de Ricardo Flores Magón y sus hermanos.

En los interesantes *Apuntes de Cátedra* del Dr. Juan Estrella Campos, nos indica el nacimiento de la *C.R.O.M.*, (Confederación Regional Obrera Mexicana), al respecto nos dice:

Aproximadamente en 1918 es convocado un congreso obrero nacional, a sugerencia del gobernador del Estado de Coahuila; así llegamos a una nueva convocatoria patrocinada por Luis N. Morones, Jacinto Huitrón, en contra de la opinión de otros dirigentes obreros como Rosendo Salazar, Luis Araiza y otros.

El primero de mayo de 1918 principian las sesiones y trabajos del congreso nacional obrero. Entre los puntos importantes se discute la creación de la pequeña industria, con exención de impuestos; sobre la previsión social, tratada ya por el artículo 123 de la Constitución de 1917, se examina su reglamentación; se discute el procedimiento ante las Juntas de Conciliación; la jornada semanal; indemnización por culpa del patrón; el derecho de asociación y otros aspectos importantísimos, cuya reglamentación no se había llevado a cabo.

Claro que este congreso tenía como finalidad la estructuración de la Confederación Regional Obrera Mexicana, siendo elegido como dirigente principal, Luis N. Morones o sea como Secretario General, y como segundo Secretario José María Tristán. El 18 de mayo de 1918 fue declarada oficialmente fundada la ya mencionada Confederación Regional Obrera Mexicana.

En la euforia de esta conquista obrera nacieron el Partido Socialista Obrero y el Partido Laborista Mexicano. Como grupo especial se creó el grupo acción o apostolado de la vaqueta integrado por personas sobresalientes de la *C.R.O.M.*

Durante muchos años esta organización obrera adquirió fuerza tal por la ascendencia que tuvo como primera organización nacional sobre los trabajadores de México. Muchos políticos hábiles, primero por el dominio que podrían tener con la fuerza obrera y, segundo, para frenar el crecimiento de esa fuerza, intentaron pactar con los dirigentes de la organización.

Fue así que en 1919 se celebró un Pacto Secreto o Convenio Privado entre el gobierno en turno y los líderes de la C.R.O.M. Los puntos más importantes fueron: 1.—La creación del Ministerio de Trabajo; 2.—Que la persona que ocupe ese ministerio esté plenamente identificado con los obreros; 3.—Que para la designación de quien ocupe el puesto sea tomado el parecer de la propia organización obrera. Es fácil adivinar la tendencia y objetivo de estos primeros tres puntos. 4.—Que una vez aprobada una Ley del Trabajo, el Poder Ejecutivo está obligado a velar por su fiel cumplimiento; 5.—Que se tomen siempre en cuenta los acuerdos de la mayoría de los trabajadores; 6.—Que se tome en cuenta la opinión de los dirigentes de las organizaciones obreras; 7.—Que se den facilidades para la propaganda y organización de los obreros en México.

Este pacto fue suscrito por el General Alvaro Obregón en representación del poder público y por la organización obrera, Luis N. Morones, Celestino Gasca y Samuel O. Yúdico.

En el clímax del poderío de la C.R.O.M., sus dirigentes ocuparon puestos políticos de importancia como la Dirección General de los Establecimientos Fabriles Militares por Luis N. Morones; fue gobernador del D. F. Celestino Gasca, y Director General de los Talleres Gráficos de la Nación el obrero Rosendo Salazar.

Cuando toma posesión de la Presidencia de la República Plutarco Elías Calles y se designa a Luis N. Morones Secretario de Industria, Comercio y Trabajo se dice por un comentarista de los anales obreros de esa época, que los aplausos al Presidente fueron calurosos así como al General Alvaro Obregón, miembro del Gabinete, pero que cuando se aplaudió al entrante Ministro de Industria, Comercio y Trabajo, *los aplausos estremecieron el estadio nacional*. Es fácil entender que ya no se estaba frente a una lucha en

la consecución de los derechos elementales del obrero, sino que se había entrado en el engranaje de la burocracia política, claro que respecto de los líderes, lo que trajo como secuencia una devaluación en la lucha y en el perfeccionamiento de la conciencia obrera. (20)

Ante esta situación, se provocó una división, entre los que no claudicaron y perseguían los principios adecuados de la lucha sindical, así surgió la C. T. M., sobre la cual el Dr. Estrella nos dice: "Sobre este tema habremos de dar un salto, de diez años, de 1924-1934, aproximadamente, hasta el gobierno del General Lázaro Cárdenas.

Ya en el poder este gobernante, dentro de su amplio programa de beneficios a las masas populares, llama al Lic. Vicente Lombardo Toledano y le da facultades para reorganizar a los obreros de México, con un programa progresista y clasista.

Se convoca a los obreros y, ya con ayuda oficial, se organiza la Confederación de Trabajadores de México, C. T. M.; con Lombardo Toledano colaboran muchos líderes limpios y sinceros; sin embargo carga con algunos, como los *cuatro lobitos*, apodo que llevaron y que aún llevan Fidel Velázquez, Jesús Yurén, Fernando Amilpa y Sánchez Madariaga, el penúltimo ya desaparecido". (21).

Durante el gobierno del General Cárdenas, la C. T. M., fue organización fuerte y de perfil revolucionario referente a su programa, con posterioridad y al advenimiento de los nuevos Presidentes de la República, General Manuel Avila Camacho y del Lic. Miguel Alemán Valdés, los dirigentes de la C. T. M., (los cuatro lobitos), colocados por el Lic. Vicente Lombardo Toledano, traicionaron a éste así como a los principios ético-rectores, lanzándolo de la C. T. M., bajo métodos gansteriles.

De ello, por desgracia, derivó una ola de corruptela, al buscar los líderes sus propios intereses.

En resumen, como producto de la revolución de 1910, el sindicalismo mexicano tiene como antecedentes los pequeños grupos

(20) Dr. Juan Estrella Campos.—Op. Cit., págs. 37 y s.

(21) Dr. Juan Estrella Campos.—Op. Cit., págs. 39 y s.

de trabajadores afiliados a la Primera Internacional en 1870, algunos de los cuales pasaron a la posteridad como los promotores de las huelgas de Cananea, en 1906, y de Río Blanco, en 1908. Estos justos movimientos en favor de los derechos de los trabajadores de las minas de cobre y de las fábricas de textiles fueron sangrientamente reprimidos, pero marcaron el fin de la larga dictadura del general Porfirio Díaz.

A la caída del dictador, la primera gran central de trabajadores que se organizó fue la Casa del Obrero Mundial, que prosperó durante el gobierno del Presidente Madero, pero que al ser asesinado éste fue puesta fuera de la ley por el general Victoriano Huerta. En la guerra civil que siguió, los batallones rojos, formados por elementos de la Casa del Obrero Mundial, apoyaron a Venustiano Carranza en su lucha contra Huerta, hasta la victoria final del jefe constitucionalista. No obstante esta ayuda, las relaciones entre el nuevo gobernante y los sindicatos no fueron lo amistosas que debieran, hasta el extremo de que la huelga de electricistas de 1916 fue aplastada y sus dirigentes estuvieron a punto de ser fusilados.

Algunas figuras del gobierno de Carranza, como el general Alvaro Obregón, favorecieron a los sindicatos e hicieron posible el nacimiento, en 1918, de la Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M.). La gran fuerza de esta organización continuó bajo los gobiernos de Obregón y de Calles, llegando a sumar sus sindicatos cerca de un millón de afiliados. Durante este período, su única organización rival fue la Confederación General de Trabajadores, fundada en 1922 con disidentes de la CROM y de inspiración anarcosindicalista. Por su parte, los comunistas tuvieron también su confederación, aunque de menor importancia.

Con motivo de la campaña para la reelección del general Obregón en 1928, los dirigentes de la CROM perdieron el favor oficial, resquebrajándose la estructura de la organización, ya que muchos sindicatos se separaron de ella, dejando su fuerza reducida a media docena de agrupaciones. Bajo el régimen del general Lázaro Cárdenas, se fundó la Confederación de Trabajadores de México, que apoyó decididamente la política del régimen en materia de nacionalización del petróleo e implantación de la reforma agraria.

Durante la Segunda Guerra Mundial, la crisis interna de la CTM, propició un renacimiento de la CROM, que se afilió al grupo peronista ATLAS, y dio lugar al nacimiento de otras centrales, como la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) y la Unión General de Obreros y Campesinos de México, manejada por los comunistas, las cuales subsistieron en buena armonía con los gobiernos revolucionarios o de tinte democrático que se sucedieron. Funcionan otras organizaciones, como la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE), la Central Nacional de Trabajadores (CNT), y los poderosos sindicatos de industria, que agrupan a los petroleros, los electricistas, los telefonistas, los ferroviarios, etc., que se mantienen independientes. En el medio rural la Confederación Nacional Campesina representa a los trabajadores del campo y ejidatarios de todo el país y constituye, con la CTM, el sólido sostén sindical del poderoso Partido Revolucionario Institucional. (22)

Por otra parte, la justificación legal de la asociación deriva de nuestra constitución vigente, en los preceptos noveno y ciento veintitres. El artículo 9 de la misma, dice:

“No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país.

Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee. (23)

Es una garantía que puede ser ejercitada por cualquier ciudadano, entendidas las limitaciones, a diferencia de la libertad de

(22) Nueva Enciclopedia Temática.—Tomo 7, págs. 507, 508 y 509. Editorial Richards, S. A. Panamá. 3a. Edición, 1965-66.

(23) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.—Pág. 31, Edición del Partido Revolucionario Institucional. México, D. F.

asociación profesional de la que son sujetos exclusivamente aquellos que poseen la calidad de trabajador o de patrón, garantía o derecho que consagra el artículo 123 Constitucional en su fracción XVI "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc". (24)

Por lo que podemos decir que el artículo 9 citado consagra una garantía individual y el 123 fracción XVI consagra una garantía social.

Y desde luego las disposiciones Constitucionales en materia laboral, así como todas las relativas a la misma son las bases, los pilares y la esencia misma de la Disciplina del Derecho del Trabajo, con su reglamentación, o sea la Ley Federal del Trabajo.

Me permito incluir por su interés como nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo cataloga a los sindicatos:

Artículo 360. Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II. De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

IV. Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y

V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Artículo 361. Los sindicatos de patrones pueden ser:

(24) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.—Pág. 149. Op. Cit.

I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas. (25)

### 3) CONTRATO COLECTIVO ORDINARIO

“El término contrato tiene un sentido distinto del que tenía en el derecho privado, pues en éste imperaba la voluntad de las partes, mientras que en el artículo 123 Constitucional se impone el derecho objetivo social que es base y esencia del artículo citado.

Precisamente al referirse al contrato de trabajo, el constituyente Macías explicó con toda claridad que era un “contrato evolucionado en que se rompe la autonomía de la voluntad, pues las relaciones entre el trabajador y el patrón deben sujetarse a las normas proteccionistas y reivindicatorias establecidas en favor de aquél. Desde que fue promulgado el artículo 123 entraron en vigor las bases del mismo. El contrato de trabajo es una institución de derecho social y típicamente de derecho de trabajo.

Por lo que se refiere al contrato colectivo se le impuso al patrón la obligación de celebrarlo cuando tuviera trabajadores a su servicio, para el efecto de crear un derecho autónomo superior a las disposiciones sociales mínimas de la ley.

Todas las teorías en relación con el contrato colectivo de trabajo anteriores al artículo 123, carecen de sentido práctico, pues por virtud de la fuerza de la asociación profesional obrera y de la huelga, se lograron nivelar en gran parte las fuerzas del capital y del trabajo.

Los tratadistas se han empeñado en explicar la naturaleza del contrato colectivo, primero como una institución de derecho privado y luego al margen de éste, pero en uno y otro casos han frac-

(25) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Dr. Alberto Trueba Urbina, págs. 149-156. Op. Cit.

sado, pues la teoría del contrato colectivo de trabajo sólo puede explicarse conforme a la teoría social del artículo 123. (26)

Una vez plasmado este magnífico y actualizado precedente, podemos incluir las siguientes consideraciones, pero en mi modesta opinión, el análisis del Dr. Don Alberto Trueba Urbina, es claro, positivo, concreto, realista, accesible y no deja lugar a dudas.

Al decir del Dr. Don Mario De La Cueva, "Contrato Colectivo de Trabajo es la institución central del derecho colectivo del trabajo. Su origen se encuentra en el siglo XIX, después del nacimiento de la asociación profesional su importancia ha sido grande en los últimos años de ese mismo siglo XIX y en los que han corrido del XX. En un principio lo rechazaron los empresarios y algunos profesores de derecho civil pretendieron negar su validez, pero lentamente se impuso; en los últimos años solamente los Estados totalitarios negaron su legitimidad.

El contrato colectivo de trabajo es la finalidad suprema del derecho colectivo del trabajo, es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero". (27)

Acepción del contrato colectivo de trabajo, que esgrime el Dr. Mario De La Cueva, con advertencia previa al respecto argumenta: "Pero conviene decir que la definición de las instituciones jurídicas no debe pretender exactitud; siempre será criticable. El valor de estas definiciones radica en la brevedad de la fórmula y en la presentación clara de los caracteres esenciales de la figura jurídica".

"*Contrato Colectivo de Trabajo*", es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos, o éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mu-

(26) Nuevo Derecho del Trabajo.—Dr. Alberto Trueba Urbina, pág. 383, Editorial Porrúa, S. A. México, 1970.

(27) Dr. Mario De La Cueva.—Op. Cit., pág. 465.

tuas y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios". (28)

—A guisa de explicación— veamos lo que afirma el Dr. Don Juan Estrella Campos:

"Inicialmente los patrones formulaban una especie de reglamento de la fábrica al cual debían someterse los trabajadores de la empresa y que aceptaban en forma tácita cuando prestaban sus servicios en la negociación de que se tratara.

Este reglamento o bosquejo de reglamento, como fácilmente se entiende, contenía entre otras cosas la hora de entrada, forma de pago, lugar de pago, fecha en que se debía revisar el trabajo, calidad del trabajo y otras prescripciones, que por ser mixtas, hacían las veces de reglamento y de contrato colectivo de trabajo".

De acuerdo con lo que preceptúa la Ley Federal del Trabajo en su artículo 386, el contrato colectivo de trabajo es aquel convenio entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de *establecer las condiciones* de la prestación del trabajo. Esta definición nos la da la ley; pero hubo de pasar largo tiempo, es posible que hasta 1931, en que se expidió la primera Ley Federal de Trabajo, para que se acabara la práctica de que única y exclusivamente los patrones tenían la facultad de reglamentar el trabajo con ciertas prescripciones que unas veces podían caber en el reglamento interior del trabajo y otras en lo que conocemos como contrato colectivo de trabajo.

En la evolución de lo que hoy conocemos como contrato colectivo de trabajo, primero se trató de hacer un auténtico contrato, con las características que aporta el derecho privado pero con posterioridad este instrumento fue cobrando fuerza insospechada hasta llegar a ser una de las formas más novedosas y ágiles para dar nacimiento a normas jurídicas, y también, para modificar esas normas jurídicas.

(28) Dr. Mario De La Cueva.—Op. Cit., pág. 632.

Los juristas en general, clasifican los actos jurídicos teniendo en cuenta su esencia y mencionan entre ellos a los que dan nacimiento a la ley o a los estatutos de una sociedad; señálese como caso ejemplar o típico el acto que realiza el Poder Legislativo cuando crea una ley, o el Poder Ejecutivo cuando expide un reglamento, o cuando las sociedades particulares aprueban sus estatutos. (Artículos 386 a 390 y 399 de la Ley Federal del Trabajo).

Sobre este particular algunos juristas en materia laboral sostienen que el acto en que intervienen patrones y trabajadores para dar nacimiento al contrato colectivo de trabajo, es un acto de legislación o legislativo, similar al que ejecuta el congreso cuando expide una ley, o el poder ejecutivo cuando da a la publicidad un reglamento.

Sin embargo, hay diferencia en la naturaleza de las cláusulas de un contrato colectivo y los artículos de una ley propiamente hablando. Y como el derecho del trabajo es un derecho dinámico, en evolución constante; al crearse o nacer el contrato colectivo de trabajo, sus cláusulas no son impersonales, generales y abstractas, porque se aplican a un grupo social o colectividad *determinada*, a diferencia de la ley, que de acuerdo con la doctrina, debe ser general y abstracta. Sabemos que la ley se aplica a los *individuos o gobernados* que están dentro de la hipótesis de la norma y en la jurisdicción territorial correspondiente, que puede ser local o federal y su contenido es impersonal y abstracto.

En cambio las cláusulas del contrato colectivo de trabajo se revisan periódicamente y como su nacimiento está previsto por la Ley Federal del Trabajo, y ésta sólo es punto de partida, o sea, que no es limitativa sino enunciativa, las cláusulas del propio contrato pueden obtener prestaciones más allá de la ley, pero no menos; lo que quiere decir que si bien el grupo patronal y el obrero legislan, esto es respecto del ámbito de la empresa o empresas en que regirá el mencionado contrato colectivo de trabajo y al grupo que lo estructuró.

Lo anterior no quiere decir que si sucesivamente se obtienen prestaciones superiores a la ley, no puede reformarse, en

última instancia la propia ley, para que las conquistas legales obtenidas en el instrumento denominado contrato colectivo de trabajo, pasen a integrar la propia ley.

El poder público ha reconocido el valor de estos instrumentos colectivos y como la ley contiene un mínimo de derechos, deja a los contratos colectivos que se extiendan en la adquisición de nuevas y mejores prestaciones para los trabajadores, así como condiciones benéficas para el desarrollo del trabajo. El contrato colectivo no puede, por otra parte, restringir las prerrogativas que concede la ley.

Los límites de influencia del instrumento que estamos estudiando, están frente a ciertos derechos del patrón, así como frente a preceptos de orden público, que de ninguna manera podría invalidar el contrato colectivo de trabajo.

De la definición que nos da la Ley Federal del Trabajo, algunos autores expresan que no debe hablarse de *contrato colectivo de trabajo*, sino de *convenciones colectivas de condiciones de trabajo*, según las tesis de algunos tratadistas españoles.

Es obvio que el contrato colectivo de trabajo mexicano difiere del europeo en que éste es *fundamentalmente normativo*, porque establece normas o bases generales que rigen a los futuros contratos individuales; y el nuestro es de *ejecución*, porque reglamenta exclusivamente los derechos y obligaciones de las partes contratantes. En el contrato colectivo de trabajo, también el individual las cláusulas que lo integran son garantías sociales o derechos en favor de los obreros y estos pueden hacer que la empresa acepte nuevas condiciones más favorables a la clase trabajadora, de tal manera que la teoría contractualista tiene aplicación en el contrato colectivo *por cuanto que por encima de las mínimas que las leyes establecen, el sindicato y la empresa crean un derecho que puede repercutir en los contratos individuales. Por ello se dice que el contrato colectivo de trabajo representa un derecho de clase y que Krotoschin comete un error al considerarlo un derecho de superestructura para superar la tensión entre las clases*". (29)

(29) Dr. Juan Estrella Campos.—Op. Cit., págs. 44-46.

El artículo 42 de la antigua Ley Federal del Trabajo define el contrato colectivo de trabajo en los siguientes términos:

“Contrato colectivo de trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo”. (30)

La Nueva Ley Federal del Trabajo lo define con mayor precisión en su artículo 386. “Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Comentario: El contrato colectivo de trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos patronales. El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que beneficien al trabajador. La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato colectivo como entente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior. La práctica del contrato colectivo ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa europea y de ejecución mexicana, por lo que tanto el sindicato como sus miembros pueden ejercer ya sea colectiva o individualmente los derechos que se derivan del mismo. Krotoschin sostiene que el contrato colectivo tiende a superar la tensión entre las clases; sin embargo, en el derecho mexicano el contrato colectivo es un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia. (31)

Las condiciones mínimo obligatorias para la prestación del

(30) Ley Federal del Trabajo (Antigua).—Op. Cit., pág. 33.

(31) Nueva Ley Federal del Trabajo. Op. Cit., págs. 158, 159.

trabajo, nos lo indica el precepto de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Los jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios; y
- VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes. (32)

Este precepto corresponde a los artículos 46 y 47 de la antigua Ley Federal del Trabajo, a los cuales ha reunido y modificado.

Esto es lo que forman el contenido mínimo obligatorio del contrato colectivo de trabajo.

Resulta oportuno efectuar una somera particularidad de las condiciones del contrato colectivo de trabajo.

*Contenido Facultativo.*—Las partes como es natural, han enriquecido el contenido del contrato colectivo de trabajo en proporciones insospechadas.

a) *Condiciones de trabajo.*—Algunas de las estipulaciones de los contratos colectivos celebrados en nuestro país, mejoran los de la Ley; se instituyen salarios muy superiores a las establecidas por las comisiones de los salarios mínimos y que operan con ese carácter en una o varias empresas; jornadas de trabajo inferiores a las siete y media y ocho horas; descansos anuales, o sea vacaciones de una duración mayor.

b) *Otras de las estipulaciones consignan prestaciones diversas de las legales,* tanto en materia de condiciones de trabajo como en la previsión social.

(32) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Dr. Alberto Trueba Ulbina. Op. Cit., pág. 161.

Pero siempre en un plan que mejore las condiciones mínimo legales, y en beneficio de los trabajadores.

c) Fomentar los deportes, escuelas elementales, de capacitación, centros recreativos, superando la disposición mínima legal, para beneficio de los trabajadores.

d) *Las profesionales* han acentuado la preponderancia de la agrupación sobre el individuo, más allá de las previsiones legales.

Por otra parte la doctrina ha clasificado el contenido del contrato colectivo de trabajo, entre las principales, de acuerdo a lo que apunta el decano jurista Lic. J. Jesús Castorena, tenemos la:

*Doctrina Italiana.*—Clasifica las cláusulas en cuatro grupos:

Primer grupo.—Cláusulas cuyos efectos, obligaciones y derechos se fincan, se cumplen o cobran eficacia en las personas físicas de los trabajadores y de los patrones, bien a través del contrato individual de trabajo, bien directamente.

Esas cláusulas por regla general cobran eficacia a través del contrato individual de trabajo; se trata de aquéllas que determinan las condiciones de trabajo. Por esa razón la doctrina las llama normativas.

Las que adquieren vigencia directamente son todas aquellas que entrañan un beneficio común para los trabajadores y aún para terceros, verbigracia establecimiento de escuelas, bibliotecas, servicios médicos, deportes, etc.

Segundo grupo.—Cláusulas cuyos efectos, obligaciones y derechos, se fincan, se cumplen o cobran eficacia en la persona del sindicato obrero y del patronal o del patrón cuando no es una asociación de patrones la que contrata. El sindicato obrero persigue, a través de ellas, robustecer su posición frente al patrón y frente a los asociados; descuentos de cuotas sindicales, prohibición de admisión de trabajadores libres o pertenecientes a otros sindicatos, local para oficinas del sindicato, salarios y gastos de los representantes sindicales que asisten a las convenciones o a la discusión motivada por la revisión del contrato colectivo de trabajo, etc.

**Tercer grupo.**—Cláusulas cuyos efectos, obligaciones y derechos, se fincan, se cumplen o cobran eficacia, al mismo tiempo que en la persona de las asociaciones, en las de las personas físicas de patrones y de trabajadores. Integrar comisiones mixtas y someter a ella los problemas previstos en el contrato colectivo, reglamentación del derecho de huelga (del que es titular la mayoría de los trabajadores de cada empresa), procedimientos a seguirse en caso de conflicto, determinación de las sanciones aplicables a las personas que violen el pacto, etc., son, en una palabra, aquellas prevenciones dirigidas a garantizar indirectamente la eficacia del contrato colectivo de trabajo.

**Cuarto grupo.**—Cláusulas cuyos efectos derechos y obligaciones se fincan indistintamente en las personas físicas o en las morales y que derivan, por lo general, de situaciones anteriores a la celebración del contrato colectivo de trabajo; son todas aquéllas que establecen medidas transitorias, que liquidan problemas surgidos con motivo del conflicto, las relativas, además, al plazo de vigencia del contrato y las que determinan su campo de aplicación bien desde el punto de vista del territorio, o bien desde el punto de vista de las empresas o bien desde el punto de vista de las profesiones o especialidades.

*La Doctrina Francesa.*—Clasifica las cláusulas del contrato colectivo de trabajo igualmente en cuatro grupos:

**Primer grupo.**—Las contractuales o sean aquéllas que regulan los contratos individuales de trabajo.

**Segundo grupo.**—Las profesionales que o toman en material del régimen sindical o lo afirman o fortalecen o guardan una estrecha relación con él, estas reglas por lo común, se cumplen a través del régimen jurídico de las asociaciones profesionales que celebran el contrato.

**Tercer grupo.**—Colectivas, las que dimanar del contrato colectivo de trabajo y que se dividen en dos grupos:

- a) Las de beneficio común.
- b) Las que regulan las relaciones de las asociaciones profesio-

nales, de una de ellas con el resto de las partes o de los obligados por el contrato.

Cuarto grupo.—Las transitorias, según esta teoría todas las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo obligan a las partes, a todas ellas, a unas directamente, a otras en forma de garantía según sea la naturaleza de las estipulaciones.

*La Doctrina Alemana.*—Difundida por el maestro, Dr. Mario De La Cueva en México, clasifica el contenido en la siguiente forma:

Primer grupo.—El normativo,

Segundo grupo.—El obligatorio,

Tercer grupo.—El compulsivo,

Cuarto grupo.—La envoltura.

El objeto de la institución es determinar las condiciones de los contratos individuales de trabajo, o sea, que el elemento esencial del contrato es el normativo porque constituye su base y su finalidad, los demás elementos se producen y se realizan en función de aquél. Cada uno de los elementos tiene características especiales, tan importantes que no dejan de hacer pensar en un haz de actos jurídicos, aunque en definitiva se afirme que el contrato colectivo de trabajo es una institución unitaria y autónoma.

a) *El elemento normativo*, constituido por las obligaciones "a cargo de los miembros de las respectivas asociaciones", las que celebran el contrato, que no los obliga a ellos, pero que si tiene el efecto de obligar a los patrones y a los trabajadores a quienes se aplican o a quienes llegue a aplicarse y que se encuentren ligados o que lleguen a ligarse por relaciones de trabajo y que formen o lleguen a formar parte de los sindicatos que lo celebraron.

b) *El elemento obligatorio*, formado por las obligaciones que corren a cargo de las partes que lo celebran, o sean, el patrón o patrones o sindicato o sindicatos patronales y el sindicato o sindicatos obreros.

Las obligaciones de uno, como en el derecho común, traen aparejados en favor de otros los derechos correlativos.

c) *El elemento compulsivo* no suficientemente destacado, pero que se hace consistir en la obligación de hacer todo lo que les sea jurídicamente posible para ejecutar dicho contrato, especialmente ejerciendo influencia sobre sus afiliados, con todos los medios estatutarios, para que se atengan a las normas del contrato de tarifa en los contratos de trabajo; se trata de un fenómeno sui generis, la obligación es de todos, en común, de quienes lo celebraron y de aquellos a quienes se les aplica; está dirigida al establecimiento de la paz y a obtener condiciones de trabajo uniformes no nada más entre los celebrantes y sus miembros, también entre los que constituyen la entidad productiva.

El análisis descubre que este tipo de obligaciones constituye a la vez un derecho de las mismas personas que se ejerce como los derechos reales, es decir, contra todo el mundo.

d) *El elemento envoltura*, lo forman las cláusulas relativas a los ámbitos territorial y humano de aplicación del contrato, a su duración, al arreglo de problemas ocasionales y transitorios. El contenido de esas prevenciones puede ser normativo, obligatorio o compulsivo.

### *efectos*

Las obligaciones y derechos que nacen del contrato colectivo de trabajo, es posible resumirlo siguiendo el cuadro de su contenido y ajustándose al sistema de clasificación francés, por su precisión.

Cláusulas que determinan las condiciones de trabajo aunque estipuladas en el contrato colectivo de trabajo no cobran realidad ni eficacia sino a través de los contratos individuales de trabajo, de los celebrados por los trabajadores al servicio del patrón que a su vez celebró aquél.

Es el caso típico de la estipulación normativa; las condiciones

de trabajo se pactan para todos los trabajadores de uno o varios centros de trabajo sin excepción. El pacto derogatorio es nulo. (33)

Viene a colación citar los preceptos legales de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo en los siguientes artículos:

Art. 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Comentario: El derecho mexicano del trabajo desgraciadamente no reglamenta las nulidades. Toda renuncia a cualquier derecho establecido en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores es nula y la nulidad es de pleno derecho. No debe reclamarse, pero esta tesis posiblemente sea objeto de discusión ante los tribunales y corresponderá a la Suprema Corte de Justicia o a los Tribunales Colegiados decir la última palabra al respecto. En síntesis, los convenios laborales para ser válidos deberán reunir los siguientes requisitos: ser por escrito, contener una relación de los hechos que originaron el convenio, ser ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y aprobados por ésta. La manifestación del trabajador de dar por terminado su contrato de trabajo (renuncia) no requiere para su validez de la aprobación o intervención de los tribunales del trabajo. La renuncia del trabajador a su empleo debe ser libre y espontánea y constar por escrito firmado por el trabajador o con su huella digital. (34)

(33) Manual de Derecho Obrero.—Lic. J. Jesús Castorena, págs. 270-274, Talleres "Gráfico Ers", 4a. Edición. México, D. F.

(34) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Dr. Alberto Trueba Urbina, Op. Cit., págs. 32 y 33.

Al respecto en algunos casos de renuncia, se efectúan bajo presiones económicas en contra de los trabajadores, tomando en cuenta que carecen de economía, sin otros ingresos y sin empleo se ven precisados a aceptar por su precario presupuesto.

Artículo 34. En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;

II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y

III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437.

Comentario: El precepto va a originar conflictos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, porque si bien es cierto que el convenio con el sindicato regirá para el futuro, más cierto es que si este convenio lesiona un derecho del trabajador superior al establecido en el contrato, no tiene ningún efecto el convenio celebrado entre el sindicato y el patrón, pues debe aplicarse el contrato, en este caso el individual, por establecer una prestación mayor. Es muy posible que a pesar de que el legislador se preocupa por evitar perjuicios a los trabajadores es realmente imposible prever todos los casos que puedan presentarse; pero por regla general debe sustentarse esta tesis: todos los contratos colectivos afectan a los trabajadores para el futuro, más los convenios colectivos celebrados entre el sindicato y las empresas no pueden modificar el derecho que tienen los trabajadores ya reconocidos y que superan al convenio. En este caso el convenio sería nulo frente al derecho adquirido por el trabajador en su contrato individual de trabajo, ya que únicamente podrán imperar condiciones de trabajo cuando éstas se establezcan en la sentencia colectiva o laudos que pronuncien las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los conflictos colectivos jurídicos o de naturaleza económica. (35)

(35) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Dr. Alberto Trueba Urbina. Op. Cit., págs. 33 y 34.

**Cláusulas de Beneficio Común.** Pesan generalmente sobre el patrón aunque excepcionalmente puede ser paciente de ellas el sindicato obrero, digamos cuando éste contribuye económicamente a su realización. Cada una de ellas cobra eficacia a través de un régimen de prestaciones del más diverso orden. Establecer y sostener una biblioteca, por ejemplo, implica proporcionar local, dotarlo de libros y muebles, mantenerlo abierto al público, confiarlo al cuidado de una persona para que conserve el orden y atienda a los lectores, etc. Son titulares del derecho todos los trabajadores, el patrón y hasta los terceros; el derecho puede ser ejercitado en cualquier momento.

Las asociaciones contraen respecto de los dos tipos de cláusulas, las contractuales y las de beneficio común, obligaciones de garantía.

Responden al cumplimiento por parte de sus miembros; las imponen a través de los regímenes internos de los indictos y están a los daños y perjuicios que el incumplimiento determine.

#### *Cláusulas profesionales.*

a) Las cláusulas profesionales son aquellas que se asientan, confirman y proyectan en el pacto que sustenta a las asociaciones profesionales obrera y patronal, que intervienen en la celebración del contrato colectivo de trabajo.

Si los sindicatos obrero y patronal contraen obligaciones a título colectivo, directas y de garantía, nada más lógico que acentuar en el contrato colectivo de trabajo su existencia, sus funciones, su capacidad jurídica y su poder o facultades para hacer prevalecer sobre los intereses individuales de sus agremiados los colectivos de grupo. La obligación de tratar con el sindicato, colectivización de la relación individual; la declaración de nulidad de todo pacto directo entre patrón y trabajador; los descuentos de las cuotas sindicales del monto de los salarios, el pago de los salarios de los comisionados sindicales que tratan con la empresa; las cláusulas de exclusión y otros están dirigidas a la finalidad de beneficiar a la comunidad obrera.

b) La obligación de pagar una cuota al sindicato. Deriva de los estatutos del artículo 371, fracción XII, que a la letra dice "Los estatutos de los sindicatos contendrán:

XII.—Forma de pago y monto de las cuotas sindicales (36), en relación con el artículo 110, fracción VI y 132, fracción XXII, respectivamente.

Artículo 110, Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

VI.—Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

Artículo 132 Son obligaciones de los patronos:

XXII.—Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI, (37)

Constituye la aportación económica de los asociados para hacer posible la existencia de la asociación.

Ningún deber más se añade a los miembros del sindicato, si esa cuota la descuenta el patrón del salario; nace si, para el patrón, el deber de descontar y de entregar al sindicato las sumas descontadas.

Una obligación de hacer, seguida de una obligación de dar del patrón, que se añade a la de los trabajadores de pagar sus cuotas, de cuyo pago depende la vida de la agrupación y la realización de sus fines.

c) *Cláusula de exclusión.*—Quien celebra el acto jurídico asociación, contrae el deber de permanecer asociado para realizar los fines de la agrupación.

En estricto derecho la asociación hace nacer en favor del grupo la facultad de rescindir el acto jurídico respecto de uno de sus miembros.

(36) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Dr. Alberto Trueba Urbina. Op. Cit., págs. 153 y 154.

(37) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Op. Cit., págs. 59, 69 y 73.

bros, cuando éste falta al pacto social; así como genera ese mismo derecho en favor del individuo cuando es el grupo el que se aparta de los mandamientos del propio pacto.

No es ésta, sin embargo la solución de nuestra Ley de Trabajo.

El individuo carece de la facultad de rescindir el pacto que tiene celebrado con el resto de los asociados o sea con la asociación aunque ésta y aquellos falten a sus obligaciones. En cambio, la asociación si posee el derecho peculiar de poder expulsar a uno de sus miembros, sin siquiera plantear ante la autoridad jurisdiccional la rescisión del pacto, el planteamiento lo hacen sus propios órganos y estos los que resuelven.

La disociación del individuo del grupo, por más justificada que sea, es una falta al pacto común por sí misma. Esta es la traducción jurídica de la licitud de la cláusula sindical o de exclusión declarada por el artículo 49 de la antigua Ley Federal del Trabajo y cuyo texto dice: *La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo.* Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato.

Comentario: La consagración de la cláusula sindical de admisión al trabajo de obreros sindicalizados, constituye una conquista del proletariado que fortalece al sindicalismo. (38)

La Nueva Ley Federal del Trabajo, en lo relativo indica en su:

Artículo 395: *“En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.* Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del

(38) Ley Federal del Trabajo. (Antigua).—Op. Cit., pág. 36.

sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

*Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.*

Comentario: Las cláusulas de admisión y exclusión sindical podrán establecerse en los contratos colectivos de trabajo en la forma y términos que crean convenientes las partes; así se eliminó el escrúpulo de estimarlas inconstitucionales. En la legislación anterior se consideraban derechos de los sindicatos su petición y su obtención; pero ahora la imposición de estas cláusulas podrá hacerse valer mediante la huelga, en los casos de celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley. (39)

La cláusula de exclusión consiste, nos indica el maestro Castorena, en lo siguiente:

I. "En el deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato.

II. En el deber del propio patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato.

III. En el deber del patrón de solicitar del sindicato el personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación, y

IV.—El deber del sindicato de proporcionar al patrón el personal solicitado dentro del plazo que se fije en el contrato colectivo de trabajo.

Proscripción del pacto individual. "El deber del patrón de tratar con el sindicato todos los conflictos que surgen entre él y los trabajadores, se descompone en la obligación de los sindicalizados de tratar a través de su organización; en la obligación de abstenerse de un entendimiento directo con la empresa, en la obligación del

(39) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Op. Cit., págs. 161, 162.

patrón de no tratar aisladamente con los trabajadores y en la obligación del sindicato de atender con eficacia las cuestiones que planteen sus miembros. Si el compromiso social consiste en unirse para defender los intereses comunes, nada más lógico que condenar el pacto de trabajador a patrón, que siempre resulta desventajoso y lesivo para el primero, e instituir el deber de tratar con el sindicato". (40)

Cláusulas colectivas: a) Enumeración son todas aquellas estipulaciones que regulen los derechos colectivos que la Ley otorga a los trabajadores y a los patrones; derecho de huelga, suspensión de los contratos de trabajo, paro, cierre, etc.; las que reconocen y regulan derechos colectivos diversos de los legales, suspensiones periódicas en las industrias de temporada; eventualidad de los turnos segundo y tercero de la industria de hilados y tejidos, intervención de los sindicatos en la gestión de las empresas, etc.; prestaciones de beneficio común, sea que su cumplimiento quede a cargo del patrón, sea que quede a cargo del sindicato (cuando la empresa le cubre una cuota por trabajador para que satisfaga la necesidad común), o de ambos. los que garantizan el cumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo.

Las que instituyen procesos privados, previos al ejercicio de las acciones legales; las que consignan las sanciones que se aplicarán en caso de incumplimiento al contrato —penas convencionales, suspensión de derechos—, etc. La peculiaridad de todos esos efectos consisten en que son una respuesta directa o indirecta a las necesidades comunes de los miembros de las entidades que intervienen en la celebración del contrato colectivo de trabajo.

b) *Derecho de huelga*.—La huelga (a reserva de ser tratada en forma amplia, en su oportunidad), es un derecho que la Ley otorga a los trabajadores; su ejercicio es lícito cuando tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción por la vía de armonizar los derechos del capital y del trabajo, artículo 123, fracción XVIII, de la Constitución.

Si el contrato de trabajo es la expresión de ese equilibrio,

(40) J. Jesús Castorena.—Op. Cit., págs. 275-277.

quiere decir que mientras se cumpla y tenga vigencia, los trabajadores estarán privados del ejercicio del derecho de huelga.

La Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 450, dice:

La huelga deberá tener por objeto:

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

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

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

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

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

Comentario: Los objetos de huelga son los mismos que consignaba el artículo 260 de la ley anterior, con excepción de la fracción V que establece, como nuevo objeto de huelga, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades. El nuevo objeto de huelga se justifica por sí mismo por las burlas que han venido sufriendo los trabajadores con motivo del escamoteo de sus utilidades por parte de las empresas; de modo que los sindicatos o los trabajadores coligados podrán obtener el cumplimiento de las disposiciones respectivas mediante el ejercicio del derecho de huelga. Independientemente de las normas fundamentales sobre participación de utilidades de la fracción IX del apartado A del artículo 123 Constitucional; cuya violación es causa

justificada de huelga, también lo es el incumplimiento de los artículos 117 a 130, así como del 575 al 590 que reglamentan el mencionado precepto constitucional; por lo que a partir del 1.º de mayo de 1970 en que entraron en vigor dichas disposiciones reglamentarias, en caso de violación de éstas, los trabajadores podrán ejercer el derecho de huelga y obtener de este modo el cumplimiento eficaz de la participación que les corresponde en las utilidades; en la inteligencia de que queda vigente el veinte por ciento del porcentaje sobre la renta gravable, como dispone la norma constitucional y el artículo 120, en concordancia con el artículo 7 transitorio. (41)

Artículo 120. El porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Comentario: En virtud de que por disposición del artículo 7, transitorio, de esta Ley, quedo firme hasta el 13 de diciembre de 1973 la resolución de la Comisión Nacional que fijó el 20% de utilidades de las empresas repartibles entre los trabajadores ya que no podrá revisarse dicha resolución, resulta que deberán aplicarse todas las demás disposiciones sobre participación de utilidades de la nueva Ley, con exclusión del porcentaje consecuentemente, como dispone el párrafo segundo del artículo que se comenta, que reproduce el inciso e) de la fracción IX apartado A, del artículo 123 Constitucional, a partir del 1.º de mayo de 1970 deberá considerarse como utilidad la renta gravable de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, de manera que para este efecto se tomará como base dicha renta gravable, sin hacer ninguna deducción a la misma ni establecer diferencias entre las empresas, de acuerdo con lo dispuesto en la fracción V del artículo 586. (42)

Es frecuente que el contrato colectivo de trabajo contenga una

(41) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Op. Cit., págs. 178, 179.

(42) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Op. Cit., pág. 63

regulación específica del derecho de huelga, consistente generalmente en el deber de plantear los problemas al patrón antes de ejercitar el derecho, de intentar la conciliación privada; de someter el caso o casos a la comisión mixta, de otorgar un plazo mayor de seis o diez días, para ejercitar el derecho de huelga; todas estas prevenciones operan suspendiendo el ejercicio del derecho de huelga y sujetándolo a los requisitos consignados.

Imponen todos ellos, a los sindicatos y a los trabajadores, las obligaciones de no ejercitar el derecho de huelga, de no incitar ni provocar a su ejercicio y de reprimir todo intento del mismo; a los patronos, la de no provocarlo; están dotados, además, los patronos de la acción de inexistencia de la huelga cuando se hace uso de ella en contravención a las obligaciones que pesan sobre los trabajadores.

c) *Comisiones Mixtas*.—Se integran por representantes del patrón o patronos y de los sindicatos obreros. Su misión es muchas veces comprobatoria de hechos o de situaciones para que las partes tomen acuerdos; en tal caso se crea el deber de concurrir a la investigación; de no oponerse a ella y de reprimir todo intento de oposición; otras veces a la investigación debe seguir una proposición de arreglo de la Comisión Mixta, o de una decisión obligatoria para las partes.

En este último caso, actúa como árbitro, y las partes tienen el deber de cumplimentar las obligaciones que deriven de su decisión. En el primero, de tomar la proposición como una posibilidad de arreglo.

d) Todas las estipulaciones colectivas dan lugar a un régimen jurídico complejo; obligan directamente a las entidades, sindicatos obreros o patronales, a los patronos, a los trabajadores miembros del sindicato, a los que no pertenecen a él, pero que trabajen en la empresa o empresas en las que rige el contrato colectivo de trabajo.

Resumiendo, el contrato colectivo de trabajo se instituye en la Ley para establecer las condiciones, según las cuales, debe prestarse el trabajo. Esas condiciones son, la obligatorias; salarios, jornadas; intensidad y calidad del trabajo descansos y vacaciones. Esas con-

diciones van a tener eficacia cuando se realiza la prestación de servicios; están destinadas a actualizarse en la persona de cada trabajador. El contrato colectivo de trabajo estatuye:

- 1.—Reglas para ajustar a ellas la prestación de servicios;
- 2.—Servicios y prestaciones para satisfacer necesidades comunes;
- 3.—Un régimen de paz;
- 4.—El fortalecimiento de la unidad obrera y de la patronal.

Pero no cualesquiera personas pueden establecer condiciones para ajustar a ellas la prestación de servicios. Forzosamente debe ser un patrón, un grupo de patrones o una asociación de patrones y un sindicato obrero o un grupo de sindicatos obreros; el patrón o patrones deben serlo, de los trabajadores que constituyen el sindicato o sindicatos que intervienen en su celebración; los sindicatos tienen que estar constituidos por esos trabajadores. Quiere decir que el contrato colectivo de trabajo supone la existencia de contratos individuales de trabajo, están organizados en sindicatos. El sindicato es una entidad social organizada de acuerdo con las disposiciones de nuestro derecho positivo. Luego es forzosa la intervención de una comunidad organizada; precisamente de aquélla para la que van a establecer las condiciones colectivas de trabajo.

El patrón está obligado a conceder a sus trabajadores condiciones justas de trabajo, pues sólo a través de condiciones justas se logra el equilibrio entre los factores de la producción. El contrato colectivo de trabajo establece esas condiciones, luego el patrón está en el deber de celebrarlo (Artículo 123, fracción XXVIII, de la Constitución y artículo 387 y 388 de la Nueva Ley Federal del Trabajo). Por lo tanto esas condiciones justas no pueden derogarse. Los pactos derogatorios no tienen eficacia, artículo 123, fracción XXVII, inciso h, de la Constitución, concretamente nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo establece las condiciones de trabajo; se entiende desde luego que pueden ser mejoradas dichas disposiciones en la práctica, por que la Ley enmarca las mínimas, pero es dable acrecentarlas en beneficio de los trabajadores.

Artículo 5. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejer-

cicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para las mujeres y menores de dieciséis años;
- V. Un salario inferior al mínimo.
- VI. Un salario que no sea remunerador a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
- XII. Trabajo nocturno industrial, o en establecimientos comerciales después de las veintidos horas, para las mujeres y los menores de dieciséis años; y
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

*Comentario:* Las normas de trabajo no son de orden público ni siquiera pueden derivarse de ellas derechos públicos subjetivos en favor de los trabajadores. En el seno del Congreso Constituyente de 1917, el diputado Macías dijo: Las normas relativas al trabajo deben establecerse en la Constitución, pero no en el capítulo de garantías individuales, es decir, donde están los derechos públicos subjetivos, y al referirse al derecho de huelga expresó que es un derecho social económico.

La legislación laboral es de integración social en beneficio de los trabajadores, en tanto que el derecho público está constituido por normas de subordinación. Las normas de trabajo no sólo son proteccionistas o tuitivas de la clase obrera, sino que tienen una función reivindicatoria, como por ejemplo: la huelga, la participación en las utilidades de la empresa, la asociación profesional, etc., que tienden al mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, a la creación de un derecho autónomo del trabajo superior a la ley y a la transformación de las estructuras económicas y sociales.

Las condiciones de trabajo pactadas expresa o tácitamente que contraríen a las mencionadas prevenciones de esta Ley, son nulas de pleno derecho y se entienden sustituidas por las disposiciones de la misma.

Artículo 6. Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

*Comentario:* Este precepto hace dinámica la teoría del Derecho Internacional del Trabajo, el cual crea normas laborales a través de la Organización Internacional del Trabajo en las convenciones y reuniones que se celebran entre empleadores y trabajadores y representantes de los Gobiernos y entraña una renovación de todo el Derecho Internacional del Trabajo aprobado por nuestro país. Las normas internacionales del trabajo, al ser aprobadas por el Senado de la República de acuerdo con el artículo 133 constitucional, forman parte de las leyes de la Unión. La aplicación de estas normas es independiente del orden jerárquico

establecido por dicho precepto, ya que en todo caso debe aplicarse el estatuto más favorable al trabajador. No cabe otra interpretación, por lo que las autoridades encargadas de aplicar las leyes del trabajo, nacionales o internacionales, deberán entender su espíritu y su letra eminentemente sociales para protección de la clase obrera.

Artículo 7. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.

Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales. (43)

Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Comentario: La disposición se funda en el ideario del artículo 123 constitucional, por cuanto que cualquier condición de trabajo inferior a las consignadas en dicho precepto o en la Ley del Trabajo, es nula. Al mismo tiempo se recoge el principio de que a trabajo igual salario igual, sin mediar las diferencias a que se refiere la Ley; sin embargo, los artículos 200, 234, 253, 257, 297, 307, de ésta Ley, establecen normas particulares para trabajos especiales. (44)

(43) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Op. Cit., págs. 18, 19, 20.

(44) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Op. Cit., págs. 45, 46.

A continuación nuestra Ley, nos habla de la jornada de trabajo en otro renglón de las condiciones de trabajo.

Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales. Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Artículo 60. Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurnas y nocturnas, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Artículo 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media, la mixta.

Artículo 62. Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5, fracción III.

Comentario: La jornada máxima de trabajo no puede ser mayor de ocho horas; pero cuando se trate de labores en extremo peligrosas, inhumanas o que puedan causar un daño al trabajador, entonces la jornada de trabajo máxima ya no será de ocho horas, sino menor, o sea, la jornada de trabajo deberá de ajustarse a la naturaleza de la labor que se realiza, aplicándose los principios sociales en materia de jornada de trabajo. Los trabajadores podrán demandar la fijación de una jornada máxima de trabajo menor de las ocho horas, atendiendo a la naturaleza de las labores. La determinación de esta jornada corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Artículo 64. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Comentario: En caso de que el trabajador labore más de nueve horas extras a la semana, el trabajo extraordinario excedente le será pagado a razón de salario triple, conforme al artículo 68; en tanto que las nueve primeras horas extras le serán cubiertas a razón de salario doble, según disposición del artículo 67, independientemente de las sanciones que se le impongan al patrón por violar este precepto. También se relaciona con la prohibición de servicios extraordinarios para mujeres y menores, en los términos de los artículos 169 y 178 de la Ley.

Artículo 67. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extrordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Artículo 68. Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario

que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley. (45)

### *Días de Descanso*

Nuestra Legislación al respecto dice:

Artículo 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Artículo 70. En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Artículo 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Comentario: Se introduce una disposición que favorece a los trabajadores que, por necesidad o conveniencia de las empresas, tienen que laborar los domingos, ya sea en jornada ordinaria, extraordinaria o en días de descanso; se les aumenta en un 25% el salario en dicho día como prima, independientemente de lo preceptuado por los artículos 69 y 73. Esta obligación patronal tiene vigencia a partir del 1o. de julio de 1970, por disposición del artículo 1o. transitorio, de la Ley. Tratándose de trabajadores deportistas profesionales, no se aplica esta prima del 25%, según lo estatuido por el artículo 300, fracción II, de esta misma Ley.

Artículo 72. Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional

(45) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Op. Cit., págs. 46, 47, 48.

del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Artículo 73. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Comentario: Se trata de un viejo anhelo de los trabajadores que ahora se consigna expresamente en la Ley, pues siempre han querido en sus días de descanso no trabajar, de manera que si se quebranta la disposición, el salario que percibirá será doble, además de su salario por el día de descanso.

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1o. de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. El 1o. de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El 20 de noviembre;
- VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; y
- VIII. El 25 de diciembre.

Comentario: Al establecer el legislador los días de descanso obligatorio, lo hizo con el fin de que el trabajador pueda participar en las conmemoraciones de esos días, así como cumplir con determinadas obligaciones sociales o políticas debiendo percibir su salario íntegro. Se aumentan como días de descanso obligatorio: el 1o. de enero y el 5 de febrero.

Artículo 75. En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que

deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

*Comentario:* Los conflictos a que se refiere este precepto, no obstante su naturaleza, se tramitan conforme a los procedimientos ordinarios. (Arts. 751 a 781). (46)

Referente a las vacaciones, otro renglón dentro de las Condiciones de Trabajo, nuestro derecho positivo las regula de la siguiente manera:

Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios prestados, de acuerdo con la tabla siguiente:

- 1 año de antigüedad: 6 días,
- 2 años de antigüedad: 8 días,
- 3 años de antigüedad: 10 días,
- 4 años de antigüedad: 12 días,
- De 5 a 9 años de antigüedad: 14 días
- De 10 a 14 años de antigüedad: 16 días,
- De 15 a 19 años de antigüedad: 18 días,
- De 20 a 24 años de antigüedad: 20 días,
- De 25 a 29 años de antigüedad: 22 días, etc.

(46) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Op. Cit., págs. 49 y 50.

Tratándose de los trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas de los buques y de los menores, rigen en materia de vacaciones las reglas especiales consignadas en los artículos 233, 199 y 179, respectivamente, de esta Ley.

Artículo 77. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.

Artículo 78. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Artículo 79. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Comentario: Las vacaciones son obligatorias porque los trabajadores las necesitan para recuperar fuerzas perdidas en el trabajo. Si la empresa no se las otorga no obstante que le cubra al trabajador el pago de las mismas, ello no lo liberará de esta obligación, ya que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

Artículo 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que le correspondan durante el período de vacaciones.

Comentario: El objeto de esta disposición es que los trabajadores disfruten de sus vacaciones, obteniendo un ingreso extraordinario, a efecto de que no contraigan obligaciones que excedan de sus ingresos normales.

Artículo 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo. (47)

(47) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Op. Cit., págs. 51 y 52.

Es notorio que algunas empresas superan el mínimo que establece la ley, en materia de vacaciones, y sus empleados gozan de un período más amplio, y no sólo una, sino dos veces por año.

Otro aspecto de suma importancia, dentro de las Condiciones de Trabajo, lo constituye el salario, y nuestra Ley lo norma de la manera siguiente:

Artículo 82. *Salario* es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Comentario: Aun cuando dentro de una concepción estricta del derecho del trabajo, la participación en las utilidades constituye también una prestación que integra el salario, por disposición del artículo 129 de la propia Ley se excluye la percepción de utilidades como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Es conveniente aclarar que los pagos hechos al trabajador por concepto de horas extras, así como cualquiera otra prestación en efectivo o en especie que se le entregue por su trabajo, también forman parte del salario del mismo, para todos los efectos legales.

Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor

al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

*Comentario:* Cuando el trabajador estime que el salario que se le cubre no es remunerador en relación con los servicios que presta, deberá demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la determinación del salario remunerador. Los patrones están obligados a pagar como salario mínimo por jornada de trabajo, el fijado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, sin tomar en cuenta el tiempo que le sea señalado al trabajador como jornada diaria de trabajo, la cual no deberá exceder de ocho horas.

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que hayan cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague en proporción al tiempo trabajado.

*Comentario:* Entraña un beneficio en favor de los trabajadores que se generaliza, ya que era costumbre laboral en muchas empresas conceder a sus trabajadores un aguinaldo anual, si más que ahora se fija como mínimo 15 días de salario.

El derecho al aguinaldo entra en vigor el 1o. de julio de 1970, por lo que los trabajadores que no gozaban de esta prestación, deberán percibir antes del 20 de diciembre de 1970 siete días y medio de salario; en la inteligencia de que en lo sucesivo la percepción será anual y por 15 días como mínimo, a no ser que exista convenio o costumbre por virtud de los cuales el trabajador perciba un aguinaldo mayor, en cuyo caso será el que cubrirán los patrones.

Artículo 88. Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Artículo 89. Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido un aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

Comentario: En concordancia deberá tomarse en cuenta que el artículo 129 excluye del monto de los salarios las percepciones de los trabajadores por concepto de participación en las utilidades, en tanto que el pago de horas extras sí forma parte del salario. Es necesario, para efectos procesales, precisar la integración del salario o las bases del mismo, en virtud de que el artículo 753, fracción IV, dispone que cuando se demande el pago de salarios o indemnizaciones se indique el monto del salario diario o las bases para fijarlo. (48)

Nuestra Ley se ocupa del *Salario Mínimo* en los siguientes términos:

Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las ne-

(48) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Op. Cit., págs. 52 a 55.

cesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos:

*Comentario:* De acuerdo con la definición de salario mínimo, el derecho a percibir éste no es estrictamente por una jornada de ocho horas, sino por la jornada que por costumbre o por contrato lleve a cabo el trabajador al servicio del patrón. Por otra parte, el patrón que no le cubra a su trabajador el salario mínimo general o profesional establecido al respecto, no sólo falta al cumplimiento de preceptos laborales, sino que puede incurrir en la comisión del delito de fraude al salario, que se encuentra tipificado en el artículo 387, fracción XVI, del Código Penal para el Distrito y Territorios Federales, por lo que el trabajador, cuando no se le cubra su salario mínimo deberá ocurrir ante el Ministerio Público, que es la autoridad encargada de perseguir los delitos, denunciando tal situación violatoria, independientemente de que promueva ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la reclamación respectiva.

Artículo 91. Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más Entidades Federativas, o profesionales, para una rama determinada de la Industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas.

Artículo 92. Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores de la zona o zonas consideradas, independientemente de las ramas de la industria, del comercio, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Artículo 93. Los trabajadores del campo, dentro de los lineamientos señalados en el artículo 90, disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Artículo 94. Los salarios mínimos serán fijados por las Comisiones Regionales y serán sometidos para su ratificación o modificación a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Artículo 95. Las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional fijarán los salarios mínimos profesionales cuando no exista algún otro procedimiento legal para su fijación, ni existan contratos colectivos dentro de la zona respectiva, aplicables a la mayoría

de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios y la importancia de éstos lo amerite.

Artículo 96. Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial considerado, dentro de una o varias zonas económicas.

Artículo 97. Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 150, fracción II, inciso a), y de cuotas para la adquisición de habitaciones, libremente aceptado por el trabajador. En estos casos, el descuento no podrá exceder del diez por ciento.

Comentario: Las dos salvedades a que se refiere el artículo anterior para descontar los salarios mínimos, aunque por sí mismas se justifican, sin embargo, son inconstitucionales por oponerse al texto de la fracción VIII del artículo 123, apartado A, de la Constitución.

Por lo que se refiere a pensiones alimenticias, todavía se encuentra cierta justificación en el párrafo segundo de la fracción VI del mencionado artículo 123 constitucional, en atención a que el salario mínimo se fija tomando en cuenta a la familia. (49)

Por otra parte nuestra Ley vigente en materia laboral, regula la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, siendo el porcentaje del 20% conforme lo que determinó la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades de 13 de diciembre de 1963, que lo determinó por diez años y no podrá revisarse hasta el 13 de diciembre de 1973, acorde con el artículo 7o. transitorio, de esta Ley.

Por lo que en forma independiente de dicho porcentaje, en-

(49) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Op. Cit., págs. 55 a 57.

traron en vigor desde el 1o. de mayo de 1970 todas las demás disposiciones sobre participación de utilidades, de acuerdo con lo que previene el artículo 1o., transitorio de esta Ley.

Desde luego no hay menoscabo del derecho que tienen los trabajadores, para la obtención de un porcentaje mayor o adicional en los contratos de trabajo, individuales, colectivos o contrato ley, a través del libre ejercicio del derecho de huelga, ya que el porcentaje fijado por la Comisión Nacional, es garantía social mínima como cualquier disposición de la constitución o legal que proteja a la clase trabajadora.

El ilustre jurista Don Eugenio Pérez Botija, considera al contrato colectivo como convenio colectivo, y alude agregando lo siguiente: "A la gran polémica del siglo XIX acerca de si el Derecho es obra del Estado o fluir espontáneo del espíritu del pueblo, acuden ciertos grupos, que participan de modo concreto en la elaboración de normas que regulan las relaciones económicas; los sindicatos y las empresas conciertan pactos colectivos, elevan proyectos de ordenanzas de trabajo, crean derecho y cooperan al progreso de la vida social". (50)

En renglón aparte, apuntamos otro reciente logro reivindicatorio, positivo para la clase que labora, aun siendo sólo para cierto sector de los trabajadores ha causado pautas y no es de dudar que a la postre se extienda este beneficio para grupos más amplios de aplicación, así tenemos lo que dice al respecto:

"El Dr. Federico Riosco de CORDEMEX, estima que debe implantarse la jornada de 40 horas a la semana, en virtud de que el trabajador necesita y merece descansar también los sábados por la mañana. En julio de 1972, se reformó el Reglamento de Trabajo, de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares concediéndose a los empleados bancarios *una jornada semanal de 40 horas*". (51)

(50) Curso de Derecho del Trabajo.—Dr. Eugenio Pérez Botija, pág. 90. Editorial Tecnos, S. A. Madrid España. 1960

(51) El Derecho del Trabajo en la Teoría... y en la Práctica.—Dr. Baltazar Cavazos Flores, pág. 576. Editorial Jus, S. A. Confereración Patronal de la República Mexicana. México, 1972.

El contrato colectivo de trabajo está normado por los preceptos legales, enmarcados por la Nueva Ley Federal del Trabajo, que a la letra dicen:

Artículo 386. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Comentario: El contrato colectivo de trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos patronales. El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que beneficien al trabajador. La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato colectivo como entente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior. La práctica del contrato colectivo ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa europea y de ejecución mexicana, por lo que tanto el sindicato como sus miembros pueden ejercer ya sea colectiva o individualmente los derechos que se derivan del mismo. Krotoschin sostiene que el contrato colectivo tiende a superar la tensión entre las clases; sin embargo, en el derecho mexicano el contrato colectivo es un derecho prominente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia.

Artículo 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Comentario: En las relaciones laborales no existe autonomía de la voluntad desde el momento que la Ley obliga a la parte patronal a celebrar el contrato de trabajo aun contra su voluntad. El precepto que se comenta impone a los patrones tal obligación con la presión de que si se niega a celebrarlo y firmarlo, los trabaja-

dores podrán ejercitar en su contra el derecho de huelga para tal objeto.

Artículo 388. Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Artículo 389. La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Comentario: Cuando se discuta la titularidad del contrato colectivo de trabajo, la cuestión debe tramitarse a través de los procedimientos especiales que establece la Ley, en los términos de los artículos 782 a 787. Conforme al principio democrático el sindicato mayoritario administra el contrato colectivo, presumiéndose que tiene derecho a la titularidad, pero si durante la vigencia del contrato pierde la mayoría, entonces corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje determinar a que organización corresponde la titularidad. Por otra parte, no debe confundirse el problema de la titularidad del contrato colectivo de trabajo con las cuestiones de personalidad de los sindicatos, pues son dos cosas distintas; la personalidad de éstos, se rige por los artículos 366, 368, 374, 375 y demás relativos.

Artículo 390. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrar-

se por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios; y
- VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 392. En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Comentario: Las comisiones de trabajadores y empresarios pueden crear conjuntamente normas que logren un mejor equilibrio entre los factores de la producción, y las resoluciones de las mismas podrán ser ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando no sean inferiores al derecho objetivo social consignado en la legislación del trabajo.

Artículo 393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Artículo 394. El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

Artículo 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Comentario: Las cláusulas de admisión y exclusión sindical podrán establecerse en los contratos colectivos de trabajo en la forma y términos que crean conveniente las partes; así se eliminó el escrúpulo de estimarlas inconstitucionales. En la legislación anterior se consideraban derechos de los sindicatos su petición y su obtención; pero ahora la imposición de estas cláusulas podrá hacerse valer mediante la huelga, en los casos de celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley.

Artículo 396. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

Artículo 397. El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

Artículo 398. En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes.

I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la re-

visión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos; por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Sobre éste particular, se pueden presentar dos interrogantes:

1o.—¿Es posible que terminen al mismo tiempo las relaciones individuales y las relaciones colectivas?

2o.—¿Es factible que terminen las condiciones colectivas y subsistan las individuales?

1o.—Quedan subsumidos los contratos individuales a los contratos colectivos y las relaciones de trabajo terminan al concluir éstos.

2o.—Generalmente no, la excepción confirma la regla.

Artículo 399. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Artículo 400. Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Artículo 401. El contrato colectivo de trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Artículo 402. Si firmando un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquél patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

Artículo 403. En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

Comentario: Como las cláusulas del contrato colectivo de trabajo constituyen un derecho laboral autónomo, tales cláusulas son aplicables entre los trabajadores y la empresa, aun cuando se disuelva el sindicato titular del contrato. (52)

Así panorámicamente nuestra Ley regula el Contrato Colectivo de Trabajo.

### *Contrato Ley*

La definición actualizada del mismo, la encontramos en nuestro texto legal, en los siguientes términos:

Artículo 404. Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federtivas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Comentario: La innovación del precepto consiste únicamente

(52) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Op. Cit., págs. 158 a 163.

denominar contrato-ley al antiguo contrato colectivo obligatorio, nombre éste que era usado en la legislación, a pesar de que en la práctica se llamara contrato-ley. (53)

Ahora veamos lo que dice el Maestro Castorena, referente al Contrato-ley.

Principio.—Un contrato colectivo de trabajo puede ser declarado obligatorio para todos los trabajadores y todos los patrones de una rama industrial, en una región determinada.

Para que el contrato colectivo de trabajo se declare obligatorio se requiere la satisfacción de los siguientes requisitos:

1.—Que haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y de los trabajadores sindicalizados de la región de que se trate.

2.—Que observe el siguiente procedimiento:

a) Dirigir solicitud a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que se haga la declaración de obligatoriedad. La solicitud se hará precisamente por las mayorías de las dos terceras partes de obreros y patrones sindicalizados de la región es decir por una y otra de ellas.

b) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social se cerciorará de que los solicitantes constituyen la mayoría mencionada; una vez verificado ese dato publicará la solicitud en el Diario Oficial de la Federación.

c) Los trabajadores y patrones de la región y de la rama industrial correspondiente, podrán formular oposición motivada para que se declare la obligatoriedad del contrato. Disponen para ese efecto de un plazo de 15 días. Si hay oposición, la Secretaría del Trabajo celebrará audiencia en la que los opositores y los solicitantes expongan sus puntos de vista y aporten los elementos probatorios respectivos.

d) Si no hay oposición o habiéndola, si no es justificada o pro-

(53) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Op. Cit., pág. 164.

cedente, formulará dictamen sobre la procedencia o improcedencia de la obligatoriedad del contrato.

e) La declaración de obligatoriedad comprenderá todo lo que no se oponga a las leyes de interés público. (Artículo 415 de la Nueva Ley Federal del Trabajo).

3.—Que el Ejecutivo Federal haga la declaración de obligatoriedad correspondiente, por medio de decreto. Si el contrato colectivo de trabajo va a tener vigencia en una sola de las entidades Federativas, la resolución de obligatoriedad la hará el Ejecutivo Federal de acuerdo con el ejecutivo de la entidad correspondiente.

Convenciones. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha instituido el sistema de convenciones para revisar los contratos colectivos de trabajo declarados obligatorios y para celebrar los de las ramas industriales más importantes y que ameriten la regulación general. Este procedimiento ha sido instituido en razón de las deficiencias de la Ley en materia de revisión.

La Secretaría del Trabajo cita a los obreros y patrones una vez que decide la celebración del contrato o que es planteada su revisión; se cerciora de que estén representadas las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados y procede a reunir a las partes en convención para llegar a la revisión o a la celebración del contrato y proponer más tarde al Ejecutivo Federal la declaración de obligatoriedad.

Razones de la Obligatoriedad.—Por efecto expansivo del contrato colectivo de trabajo que consiste en la propensión a extender sus prescripciones a los obreros y patrones de la rama industrial que no intervino en su celebración. Esta propensión del contrato colectivo de trabajo obedece a multitud de razones: Una de ellas de orden económico; si el contrato colectivo de trabajo tiene por efecto elevar las cargas económicas de una mayoría importante de patrones de la industria, circunstancia que coloca a los que no lo han celebrado en una situación de privilegio, es natural y lógico que se propenda a nivelar la situación económica de todos los patrones; otra de las razones es la conciencia, cada vez mayor, de que el trabajo no es una mercancía, sino un valor social y humano, en consecuencia, la competencia económica basada en su explota-

ción, o sea en un trato inferior, constituye un caso de competencia desleal, una tercera razón, es el sentimiento o sentido de justicia y de equidad que inspira todo derecho. Una cuarta razón, la constituye el interés común que se crea, a virtud de la celebración de un contrato colectivo de trabajo, entre los obreros y patrones que lo han concertado, y que va dirigido a extender sus prescripciones, tanto a los patrones como a los obreros con quienes contratan unos y otros contraen el compromiso de normar los contratos de trabajo que celebren con los terceros, al colectivo. (54)

Alcance de la obligatoriedad.—El alcance de la obligatoriedad del contrato colectivo de trabajo, —nos dice el Maestro Castorena, “puede ser analizado desde tres puntos de vista diferentes:

a) Desde el punto de vista del contenido. Se sostuvo en algún tiempo que la regulación de las condiciones, es la única parte del contrato colectivo de trabajo llamada a aplicarse a los patrones y trabajadores de la región. Contra este criterio los sindicatos obreros sostuvieron la tesis de que debe declararse obligatorio el texto íntegro del contrato. Es la solución que ha prevalecido con las siguientes modalidades; los titulares del contrato colectivo de trabajo son los patrones y los sindicatos de obreros y de patrones a quienes se aplica el contrato colectivo de trabajo; en esa forma los derechos y obligaciones de tipo colectivo y profesional se fincan en esas entidades como si hubieran intervenido en su celebración; las prevenciones en favor de los sindicatos se tienen pactadas para los que sufren la aplicación del contrato colectivo de trabajo.

b) Desde el punto de vista de los contratos colectivos de trabajo vigentes en las empresas a las que se extiende la aplicación del contrato-ley”.

El artículo 417 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, manifiesta:

El contrato-ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa ten-

(54) J. Jesús Castorena.—Op. Cit., págs. 299 a 301.

ga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador. (55)

Al decir del tratadista Lic. J. Jesús Castorena "Luego si los contratos colectivos vigentes contienen condiciones de trabajo inferiores a las del contrato-ley, deben desaparecer para que rija exclusivamente éste, si contienen condiciones de trabajo superiores a las del contrato colectivo de trabajo, esas condiciones pasarán a formar parte del contrato obligatorio (contrato-ley), bien adicionándolo, bien novándolo, pero con circunscripción a la empresa o empresas en las que regían; esta solución aunque parezca extraña es más lógica, más jurídica; o se concluye que rigen los dos contratos colectivos, lo que sería ilógico, o uno solo modificado; el texto legal autoriza a concluir que los contratos colectivos particulares desaparecen y son substituidos por el obligatorio.

c) Desde el punto de vista de las empresas.—Nuestra realidad económica muestra, que al lado de las grandes empresas industriales, existen pequeñas industrias, industrias indígenas, industrias íntimamente ligadas con la agricultura, etc., cuyas condiciones no son comparables con las de aquéllas. Sería antieconómico que un contrato colectivo de trabajo declarado obligatorio, se aplicara a las industrias de ese tipo, porque constituiría un serio obstáculo al desarrollo agrícola o al proceso de mejoramiento de nuestra población indígena y al de industrialización del país. Se puede entonces atemperar la aplicación del contrato colectivo de trabajo para ese tipo de industria o bien excluirlas de las obligatoriedad.

Duración de la Obligatoriedad.—Es facultad del Ejecutivo establecer en el decreto el plazo por el que será obligatorio el contrato. El plazo no podrá exceder de dos años. Ese plazo puede ser prorrogado por términos iguales siempre que la mayoría de trabajadores o de patrones que lo celebraron no exprese su voluntad de dar por terminada la obligatoriedad del contrato por lo menos tres meses antes del vencimiento del plazo. (56)

Revisión.—Los preceptos relativos de nuestra vigente Ley Federal del Trabajo, a continuación nos indica:

(55) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Op. Cit., págs. 167-168.

(56) J. Jesús Castorena.—Op. Cit., págs. 301-302.

**Artículo 419.** En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;

II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

**Artículo 420.** Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

**Artículo 421.** El contrato-ley terminará:

I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y

II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

**Comentario:** La nueva Ley define los casos de terminación del contrato-ley, pero si los sindicatos de trabajadores y los empresarios no llegan a un entendimiento en la formulación del nuevo contrato-ley, se entiende que subsisten como normas mínimas laborales las consignadas en el contrato-ley anterior. Siempre serán

punto de partida para un nuevo contrato-ley, las disposiciones de derecho autónomo establecidas. (57)

Titularidad del contrato colectivo de trabajo.—Nos indica el Maestro Castorena, “Bien porque el contrato colectivo se declare obligatorio, bien porque se cancele el registro del sindicato que lo celebró, bien por efecto de un cambio de mayorías es frecuente que un sindicato que no intervino en su celebración, adquiera los derechos y asuma las obligaciones derivadas de aquel contrato. Se dice que tal sindicato es el administrador o el titular del contrato colectivo de trabajo.

El fenómeno jurídico ha recibido el nombre de titularidad del contrato colectivo de trabajo. La titularidad es entonces el mejor derecho de un sindicato para pretender el ejercicio de los derechos derivados del contrato colectivo de trabajo, situación que implica el tener que asumir a su vez obligaciones.

La titularidad opera en algunos casos automáticamente, cuando se declara la obligatoriedad del contrato colectivo de trabajo. Los sindicatos de trabajadores y de patrones de la tercera parte de unos y otros a quienes se aplica el contrato, se constituyen en titulares del Contrato-Ley por la simple declaración de obligatoriedad. Como titulares del contrato ejercen los derechos y asumen las obligaciones derivadas de él respecto de las personas a quienes se aplica y con quienes guardaban relaciones de trabajo con anterioridad. En otros casos, es resultado de un conflicto (cancelación o mayoría) que amerita una resolución de autoridad; es esa resolución la que tiene el efecto de constituir al sindicato pretendiente en titular del contrato colectivo de trabajo.

La Ley no contiene un procedimiento rápido y expedito para que, determinada la mayoría de trabajadores, que es el caso más común se pronuncie la resolución correspondiente. El conflicto se sujeta al procedimiento ordinario. Esa circunstancia determina, que entre tanto, se hagan movimientos de personal en la empresa o empresas en las que rige el contrato, para impedir la solución apropiada del problema. (El Maestro Castorena se refería a éste

(57) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Op. Cit., págs. 168-169.

problema que se presentaba en la ley anterior; en la Nueva Ley Federal del Trabajo, tales cuestiones se resuelven conforme a los Procedimientos Especiales, contenidos en nuestro vigente texto legal conforme al artículo 782, inciso 10).

Argumenta el tratadista, Lic. Castorena, "La titularidad es un verdadero caso de subrogación; necesaria para conservar al contrato colectivo de trabajo su perdurabilidad y garantizar que durante el plazo de su vigencia de dos años, no se alteren las condiciones sancionadas por el contrato".

*La Ley de Contratos Colectivos.*—"Es una Ley de emergencia dictada por el Ejecutivo de la Unión en uso de las facultades que le concedió la Ley de suspensión de garantías individuales promulgada durante la Segunda Guerra Mundial.

Contempla las dos situaciones que constituyen la fuente más frecuente de conflicto en materia de contratos obligatorios y que ocasionaron en los días de la Segunda Guerra Mundial, situaciones insuperables dentro del texto de la Ley. Son ellas:

1o.—La posibilidad de que se interrumpa la obligatoriedad de los contratos o que por cualquiera causa hubiere sido interrumpida, y

2o.—Que el Contrato-Ley no se revise o haya peligro de que no se lleve a cabo la revisión dentro de los plazos legales.

Frente a esas dos situaciones, la Ley determina que la obligatoriedad continuará hasta que las pláticas habidas dentro de la convención, se den por concluidas y faculta al ejecutivo para implantar las condiciones que considere convenientes entre tanto el contrato se revisa, lo que logrado, determinará que rijan las nuevas condiciones pactadas en lugar de las impuestas por la autoridad.

A fin de que opere el sistema de la Ley, se previene que la Secretaría del Trabajo formulará el calendario de los trabajos de la convención obrero-patronal, vigilará su funcionamiento y la autoriza para imponer multas desde diez a cincuenta mil pesos a las personas que eviten la función de la convención y la ejecución del calendario. Esta ley se encuentra vigente como resultado de la determinación del Congreso de la Unión de prorrogar todas las

promulgadas en materia de trabajo por el Ejecutivo Federal con apoyo en la Ley de Suspensión de Garantías Individuales. (58)

Norman al Contrato-Ley los preceptos 404 al 421, de nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, que a la letra dicen:

**Artículo 404.** Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

**Comentario:** La innovación del precepto consiste únicamente en denominar contrato-ley al antiguo contrato colectivo obligatorio nombre éste que era usado en la legislación a pesar de que en la práctica se llamara contrato-ley.

**Artículo 405.** Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

**Comentario:** Los contratos-ley pueden referirse a industrias de jurisdicción federal o local; las solicitudes para elevar los contratos colectivos de trabajo de naturaleza local o contratos-ley, en una entidad federal, deberán dirigirse a los gobernadores de los Estados, Territorios o Jefe del Departamento del Distrito Federal, y cuando se trate de elevar los contratos colectivos de materia federal a contratos-ley o cuando se refiera a dos o más entidades federativas, las solicitudes deberán dirigirse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. También cuando se trate de industrias de jurisdicción federal en una entidad federativa.

**Artículo 406.** Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

(58) J. Jesús Castorena.—Op. Cit., pág. 304-305.

Artículo 407. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

Artículo 408. Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406.

Artículo 409. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

Comentario: Las convenciones de trabajadores y patrones, desde hace muchos años, se encargaban de formular el contrato-ley, de manera que esta práctica ha sido recogida por la nueva Ley, aprovechándose muchas experiencias sobre el particular. En estas convenciones nace el derecho autónomo de carácter colectivo.

Artículo 410. La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

Artículo 411. La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el representante que al efecto designen.

La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.

Artículo 412. El contrato-ley contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención:

II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional:

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V y VI; y

V. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 413. En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.

Artículo 414. El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

Artículo 415. Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;

II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;

III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud, copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;

IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;

V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y

VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que la justifiquen.

b) El Presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrán declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

Artículo 416. El contrato-ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

Artículo 418. En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores.

La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.

Comentario: Cuando se discuta respecto a la administración del contrato-ley en alguna empresa, el conflicto deberá plantearse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, conforme a los procedimientos especiales que establecen los artículos 782 a 787.

Artículo 419. En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores

o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;

II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley por lo menos;

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Artículo 420. Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

Artículo 421. El contrato-ley terminará:

I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y

II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

Comentario: La nueva Ley define los casos de terminación del contrato-ley, pero si los sindicatos de trabajadores y los empresarios no llegan a un entendimiento en la formulación del nuevo contrato-ley, se entiende que subsisten como normas mínimas laborales las consignadas en el contrato-ley anterior. Siempre serán punto de partida para un nuevo contrato-ley, las disposiciones de derecho autónomo establecidas. (59)

(59) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Op. Cit., págs. 164 a 169.

*Enfoque a la Luz de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.*

Considero oportuno señalar, a vía de recordatorio, en que consiste dicha teoría, inspiración del Dr. Don Alberto Trueba Urbina, pero realmente no es necesario, por la gran divulgación de las obras de nuestro ilustre Maestro, no sólo en el ámbito nacional sino en el extranjero).

Al respecto nos dice:

“Frente a la opinión generalizada de los tratadistas de derecho industrial, obrero o del trabajo, en el sentido de que esta disciplina es el *derecho de los trabajadores subordinados o dependientes*, y de su función expansiva del obrero al trabajador incluyendo en él la idea de la seguridad social, surgió nuestra Teoría Integral de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social no como aportación personal, sino como la revelación de los textos del artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917, anterior a la terminación de la Primera Guerra Mundial en 1918 y firma del Tratado de Versalles de 1919. En las relaciones del epónimo precepto, cuyas bases integran los principios revolucionarios de nuestro Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, descubrimos su naturaleza social proteccionista y reivindicatoria a la luz de la Teoría integral, la cual resumimos aquí:

1o. La Teoría integral divulga el contenido del artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia, nuestro derecho del trabajo no es derecho público ni derecho privado.

2o. Nuestro derecho del trabajo, a partir del 1o. de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicatorio del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos; artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. *A todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.* Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados “subordinados e

dependientes" y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas, y comitentes, etc. del Código de Comercio son contratos de trabajo. La Nueva Ley Federal del trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la Ley anterior. 1.

1.—Precisamente aquel aspecto a que se refiere nuestra Teoría integral, ha sido recogido por discípulos nuestros:

José Dávalos, Grandiosidad del Derecho Mexicano del Trabajo, México, 1969; Blanca Ruth Esponda Espinosa, El Humanismo del Derecho Social en el Derecho Mexicano del Trabajo, México, 1970, y otros. Cfr. también el estudio monográfico de Néstor de Buen Lozano, La Expansión del Derecho Laboral en la Nueva Ley Federal del Trabajo, presentado en la VII Mesa Redonda sobre Derecho del Trabajo de la Confederación Patronal de la República Mexicana, México, 1970, Nuestra Teoría Integral en tal sentido ya tiene adeptos, inclusive el legislador aunque dejó de reglamentar muchos servicios personales que lo requieren por su naturaleza especial.

3o. El Derecho Mexicano del Trabajo contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista.

4o. Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligadas a suplir las quejas deficientes de los trabajadores. (Art. 107, fracción II, de la Constitución). También el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

5o. Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del artículo 123 de la Constitución social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cam-

biarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La Teoría integral es, en suma, no sólo lo explicación de las relaciones sociales del Artículo 123 —precepto revolucionario— y de sus leyes reglamentarias productos de la democracia capitalista —sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país”. (60)

En mi modesta opinión, considerando global y particularmente lo expuesto, tenemos que toda actividad encaminada al beneficio de la clase trabajadora, será siempre con carácter protectorista y reivindicatorio para la misma, mejorando cada vez más sus condiciones de vida, entendiéndose como un verdadero derecho rehabilitatorio, y no tan sólo como una simple dádiva.

(60) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Op. Cit., introito XVII a XIX.

## CAPITULO II

### LA DENOMINADA MODIFICACION COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- 1) ANALISIS DEL ARTICULO 426 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 2) ANALISIS DEL ARTICULO 427 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- 3) LOS ARTICULOS 428, 429, 430, 431 y 432, DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

## CAPITULO II

### LA DENOMINADA MODIFICACION COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La Denominada Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo: Como su rubro lo indica se pueden cambiar dichas condiciones por causa justificada y atendiendo al procedimiento que la ley regula, y puede solicitarse por parte patronal cuando la empresa o negocio de que se trate sufra crisis comprobable de su situación económica, y no se de a basto para seguir sosteniendo las mismas condiciones que rigen hasta el momento, y desde luego deben apegarse estrictamente a lo que dispone la ley.

Se puede solicitar por la clase trabajadora, cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo. También deben ajustarse a lo dispuesto para los conflictos colectivos de naturaleza económica, o bien acudir a la huelga.

#### 1) ANALISIS DEL ARTICULO 426 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Nuestro precepto legal textualmente dice:

Artículo 426. Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley;

I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen;

y

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

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

Comentario: Si bien es cierto que durante la vigencia de los contratos colectivos o de los contratos-ley en los casos previstos en las dos fracciones del artículo que se comenta, los trabajadores pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los mismos en juicio colectivo de naturaleza económica, más les conviene ejercer el derecho de huelga por la efectividad del mismo. (61)

El Dr. Alberto Trueba Urbina, nos indica: "En relación con la modificación colectiva de las condiciones laborales, en la exposición de motivos de la iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, se expresa lo siguiente:

Los contratos colectivos y los contratos-ley persiguen como una de sus finalidades la estabilidad de las condiciones de trabajo durante períodos determinados. Pero pueden sobrevenir circunstancias imprevistas que hagan imposible la aplicación estricta de las condiciones pactadas.

El artículo 426 otorga a los trabajadores y a los patrones el derecho de solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través del procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, la modificación de las condiciones de trabajo.

Esta solución tiene por objeto permitir a los trabajadores y a los patrones, en los casos determinados en la Ley, que están contenidos en las fracciones I y II de este artículo 426, obtener de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo. Se trata de una acción que puede ejercitarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que es independiente de la posibilidad de que los trabajadores y los patrones celebren convenios, sobre los mismos temas, los cuales se-

(61) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Op. Cit., págs. 171-172.

rán válidos a condición de que no lesionen los derechos de los trabajadores". (62)

De acuerdo a esto si dado el caso procede a la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley, se ajustarán al procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, con la salvedad de que la clase trabajadora puede optar por la huelga.

Se observa por parte de los empresarios, referente a la modificación de las condiciones de trabajo, por el aumento del costo de la vida, argumentan a su favor, que cuando el costo de la vida sufre un alza es general abarcando también a los empresarios al aumentar el costo de materia prima, maquinaria, refacciones, transporte, gastos de operación, etc.

## 2) ANALISIS DEL ARTICULO 427 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

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

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

II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;

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

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

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

VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que

(62) Nuevo Derecho del Trabajo.—Op. Cit., págs. 391-392.

hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

(El Dr. Alberto Trueba Urbina, señala como causa de suspensión temporal la huelga a la cual hace referencia el artículo 447).

En cuanto a la suspensión colectiva de los efectos de las relaciones de trabajo, en la exposición de motivos de la Nueva Ley se expresa:

La suspensión colectiva de los efectos de las relaciones de trabajo es una institución paralela a la modificación de las condiciones de trabajo.

Las empresas deben trabajar permanentemente, pero pueden presentarse circunstancias que impidan las labores durante un cierto tiempo, lo que quiere decir, por una parte, que las empresas no pueden suspender libre o arbitrariamente sus actividades, y por otra, que la Ley debe determinar las causas que autorizan a una empresa a suspender temporalmente sus actividades. El artículo 427 contiene la enumeración, por lo que, cuando concurra una de esas causas y se hayan seguido los procedimientos correspondientes, la empresa podrá suspender sus actividades.

En los casos del artículo 427, tales como la falta de materia prima no imputable al patrón, o a la incosteabilidad de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación, el patrón deberá obtener, antes de la suspensión de los trabajos, la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje. (63)

Este artículo y sus fracciones, es sumamente claro y no da lugar a dubitaciones, porque expresa las causas que pueden determinar la suspensión temporal de las relaciones de trabajo.

### 3) LOS ARTICULOS 428, 429, 430, 431 Y 432 DE LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 428. La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos se tomará en cuenta el

(63) Nuevo Derecho del Trabajo.—Op. Cit., págs. 392 a 394.

escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

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

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

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

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

Comentario: Si antes de que se apruebe o desaproebe por la Junta de Conciliación y Arbitraje la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, el patrón la suspende, dicho acto se equipara a un despido injustificado, haciéndose acreedor a las sanciones correspondientes.

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

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

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

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48. (64)

*Enfoque a la Teoría Integral de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.*

Estos preceptos legales, como toda disposición referente a la clase trabajadora deben ser en atención preponderante a su beneficio sin menoscabo de la misma y sin olvido de las medidas proteccionistas como reivindicatorias de la Teoría Integral de Derecho del Trabajo, es decir los derechos de la clase que labora deben encaminarse con efectividad restitutoria.

(64) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Op. Cit., págs. 172 a 174.

### **CAPITULO III**

#### **LA DENOMINADA TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO**

*Estudio de los artículos 433 a 439 de la  
Nueva Ley Federal del Trabajo*

- 1) **Algunas consideraciones en relación con los preceptos analizados.**
- 2) **La Huelga.**

## CAPITULO III

### LA DENOMINADA

La Denominada Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo: Como lo indica el párrafo anterior, es la finalización colectiva de las relaciones de trabajo por causa justificada y que nuestra Ley enmarca en el articulado que a continuación transcribo.

Estudio de los artículos 433 a 439 de la Nueva Ley Federal del Trabajo:

**Artículo 433.** La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

**Artículo 434.** Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la auto-

ridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Comentario: Además de las causas anteriores de terminación de las relaciones colectivas de trabajo, existen otras causas de terminación de las elecciones colectivas de trabajo, existen otras causas de terminación especiales para los contratos colectivos en el artículo 401 y para los contratos-ley en el artículo 421.

Artículo 435. En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe;

II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes; y

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

Artículo 436. En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que refiere el artículo 162.

Artículo 437. Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

Artículo 438. Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154.

Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso de

que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.

**Artículo 439.** Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 782 y siguientes.

Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

*Comentario:* Corresponde a la Junta de Conciliación y Arbitraje autorizar la implantación de nueva maquinaria, nuevos procedimientos, aumento o reducción de personal, en la inteligencia de que en ambos casos los trabajadores que resulten reajustados percibirán la indemnización mínima a que se refiere la Ley. (65)

1) Algunas consideraciones en relación con los preceptos analizados.

Esta serie de disposiciones norman la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, en general atienden el aspecto drástico que implican las situaciones crítico-extremas de las altibajas de una empresa o establecimiento, que pueden periclitarse a crisis que en algunos casos provocan la ruina de las mismas, sin embargo, deberán adecuarse a las causas legales para que surta efecto la terminación de dichas relaciones, así como atender al procedimiento requerido por la Ley, no obstante, tiende a la protección de la clase que labora, señalando requisitos fundamentales para que opere el cierre definitivo de esa fuente de trabajo, en su caso, o bien el reajuste dictando medidas más favorables para los trabajadores más antiguos, ordenando el respeto al escalafón, entre otros, así mismo anticipa la posible reapertura de la empresa o negocio en

(65) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Op. Cit., págs. 174 a 176.

un futuro circunstancial, debiendo nuevamente abrir sus puertas a sus trabajadores y dándoles preferencia legalmente merecida.

## 2) La Huelga.

*¿Qué es, qué se entiende por huelga?*

Contamos con la definición que nos aporta el Diccionario y que literalmente dice:

Huelga. (De Huelgo). Espacio de tiempo en que uno está sin trabajar./ Cesación o paro en el trabajo de personas empleadas en el mismo oficio, hecho de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones a los patronos. (66)

En seguida veremos lo que de la Huelga conceptúan algunos tratadistas.

Para el Dr. Mario De La Cueva "La Huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrón". (67)

Hueck-Nipperdey "La huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo, llevada a cabo por un número considerable de trabajadores, en una empresa o profesión, como medio de lucha del Trabajo contra el Capital y con el propósito de reanudar las labores al obtener éxito o terminar la lucha". (68)

Para Walter Kaskel "La huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo".

Kaskel marcó también los elementos de la definición: a) "La huelga es la suspensión del trabajo; pero éste término tiene un doble sentido, material y jurídico.

(66) Diccionario de la Lengua Española.—16a. Edición, pág. 699. Publicaciones Herreñas, S. A. México, D. F.

(67) Dr. Mario De La Cueva.—Op. Cit., pág. 788.

(68) Dr. Mario De La Cueva.—Op. Cit., pág. 786.

La huelga es la suspensión de las labores, realizada con la intención de suspender la vigencia de los contratos de trabajo, de lo que se desprende que la huelga no es una notificación de terminación de las relaciones de trabajo; b) La suspensión del trabajo ha de proceder de una pluralidad de obreros; la suspensión realizada por un solo trabajador no es suficiente, pero tampoco requiere la huelga que sean todos los obreros de la empresa; c) La suspensión de actividades ha de ser un Acto colectivo, producto de un acuerdo y llevada a cabo según un plan; d) La existencia de una finalidad es de esencia en la huelga y consiste, precisamente, en el propósito de obtener mejores condiciones de trabajo, sea conservando las vigentes cuando el empresario pretende reducirlas o mejorándolas para el futuro; e) La suspensión de labores es el medio para obtener el fin". (69)

El jurista Eugenio Pérez Botija, la considera como fenómeno social "La huelga, en algún momento derecho justo e indiscutible del trabajador, después evoluciona.

Lo que tuvo una razón de ser económica, a la par que una exigencia sociológica de autodefensa de intereses profesionales". (70)

Para el tratadista Dr. Alonso García, "La huelga, no ya sólo en cuanto acto voluntario que produce unas determinadas consecuencias jurídicas, sino en cuanto simple hecho sociológico resulta incomprensible sin la conjunción de las diversas características que vienen a configurarla netamente. La precisión de las mismas en lo que la huelga es, y en lo que constituye la actitud de las diferentes tendencias doctrinales respecto de aquélla, puede señalarse en la forma siguiente:

a) La huelga supone en todo caso la cesación del trabajo, lo cual quiere decir, a nuestro juicio, que las diversas formas que en algunos casos se presentan tendiendo a disminuir voluntariamente el rendimiento normal de los trabajadores (huelgas técnicas), no constituyen sino fórmulas o expresiones impropias de la huelga, pero en ningún caso un ejemplo de huelga propiamente dicho;

(69) Dr. Mario De La Cueva.—Op. Cit., pág. 787.

(70) Eugenio Pérez Botija.—Op. Cit., pág. 300.

b) La cesación del trabajo ha de ser voluntaria, nota ésta que excluye radicalmente de la consideración de huelga todo abandono de trabajo producido por la coacción que se ejerce desde fuera, bien física, bien moralmente, o la que se produce por temor racional y fundado de un mal inminente y grave;

c) El cese en el trabajo ha de ser, además, colectivo;

d) La finalidad, como elemento definidor esencial de la huelga, ha de radicar en la realidad de una lucha o enfrentamiento con el empresario, con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo en cualquiera de sus aspectos, pudiéndose también admitir la figura de la huelga cuya motivación no obedezca directamente al deseo de mejora de las condiciones laborales, sino a la simple formulación de una protesta que puede, incluso, presentarse como expresión de solidaridad con otro u otros trabajadores.

Podemos, pues, definir la huelga como el acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza colectiva y económica, que consiste en la cesación del trabajo llevada a cabo de manera libre y colectiva. (71)

Para el Maestro Licenciado J. Jesús Castorena, "La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores".

Este concepto de la huelga está ajustado a nuestro derecho positivo.

Son elementos de él 1o.—La suspensión del trabajo. La suspensión es, por su propia naturaleza, temporal; no es un abandono de trabajo, no es causa para plantear la terminación de la relación de trabajo. Los trabajadores no tienen, ni la intención, ni el propósito de poner fin a sus contratos; tratan de modificar su contenido o de que se cumplan; más claramente exigen el cumplimiento de la obligación del patrón de otorgar condiciones justas de trabajo. 2o.

(71) Curso de Derecho del Trabajo.—Dr. Manuel Alonso García, pág. 613. Librería Bosch. Barcelona 1964.

Concertada, es decir, acordada, querida la suspensión de trabajo por una mayoría de trabajadores de una empresa.

La huelga es un derecho; todo derecho puede ejercitarse o dejarse de ejercitar. El ejercicio indica decisión, es acto de voluntad. Cada individuo huelguista quiere la huelga y la decide. La coalición es una declaración plurilateral de voluntad, hecha por los trabajadores de una empresa para suspender el trabajo de la misma.

3o. Mayoría de trabajadores de una empresa, es decir, que la mitad más uno de esos trabajadores acuerdan la suspensión de labores. Aunque el contrato y la decisión de suspender el trabajo sean del dominio individual de cada trabajador, la configuración de la huelga es resultado del concierto y de la decisión de la mayoría de trabajadores de la empresa.

4o. Defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo. Se defienden contra el incumplimiento en que incurre el patrón, se mejoran para equilibrar los factores de la producción. La coalición tiene el mismo fin que el sindicato; es reunión al amparo de un acuerdo de un grupo de trabajadores; ese acuerdo, cuando culmina, en un arreglo con el patrón, se prolonga a través de éste y adquiere caracteres de permanencia. La coalición es entonces una asociación momentánea de trabajadores; consolida una situación permanente de condiciones de trabajo.

(Así nuestra Ley establece que los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes).

Se igualó el sindicato a la coalición, na la coalición al sindicato.

5o. Condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores. Con ello se indica que nuestro derecho positivo finca el derecho de huelga tanto en el interés propio como en el solidario. (72)

El Licenciado Armando Porras y López considera a La Huelga desde los puntos de vista:

a) Económico, b) Social; y c) Jurídico.

(72) J. Jesús Castorena.—Op. Cit., págs. 311-312.

a) La Huelga desde el punto de vista económico-afirma "que todo conflicto obrero patronal, tiene un doble aspecto: económico y jurídico. Nos referimos en este aspecto económico de la huelga, para tratar posteriormente del aspecto jurídico. En efecto, la raíz económica de la huelga es la serie de necesidades no satisfechas por los trabajadores que en un momento determinado se transforman en la última razón de la conducta de los trabajadores que se ven impelidos por aquella insatisfacción a ir al movimiento huelguístico.

Por otra parte, la huelga persigue, al menos en nuestro Derecho Laboral, el restablecimiento del equilibrio entre los factores de la producción, que no son otros que el capital y el trabajo. (Fracc. XVIII del Art. 123 constitucional). En nuestro Derecho Procesal del Trabajo, la huelga es el medio más generalizado que los trabajadores mexicanos emplean para obtener de los patrones mejores prestaciones económicas en los contratos de trabajo.

No todos los economistas están de acuerdo sobre el aspecto económico de la huelga. El clásico Gide, dice a propósito de la huelga en relación con los salarios: "Parece que las huelgas sean determinadas más bien por causas económicas, cuya principal sea el alza de los beneficios, la cual resulta a su vez, de un movimiento favorable de la industria. Es natural y muy justo que los obreros se traten de beneficiar en todas las ocasiones favorables; tanto más cuanto que entonces tienen más probabilidad de éxito las huelgas. Sin embargo, aún están por resolver la cuestión de si las huelgas pueden ejercer una acción eficaz para la subida de los salarios. Los economistas de la Escuela Liberal no están dispuestos a admitirlo, pues creen que el precio de los salarios, como el precio de las mercancías, determinado por leyes naturales que dominan desde muy alto todas las contiendas de las partes interesadas". Otro economista, Miguel A. Quintana, paisano nuestro, a propósito de la cuestión, nos dice: "En el régimen capitalista liberal, o de sello democrático burgués, la huelga no se puede evitar, porque es el único recurso que tiene el trabajador para exigir parte de las plus-valía que toma el capitalista.

b) La Huelga desde el punto de vista social. La huelga es el fenómeno que tiene más honda repercusión dentro del seno de la

sociedad, en tiempos normales. Ello se debe a que la huelga tiene, muchas veces, consecuencias imprevisibles dentro de la sociedad, las consecuencias son tales, que para algunos teóricos del movimiento social, la huelga puede ser la antesala para la toma del poder público por parte de los trabajadores organizados.

Poco o nada nos importa que un individuo, que un obrero no trabaje, despertará nuestra atención que cien trabajadores declaren una huelga, pero si son cien mil los trabajadores que la declaren, entonces toda la sociedad se sentirá inquieta y seguirá fijamente la evolución del movimiento y aprobará o censurará el movimiento huelguístico y la conducta que ofrezca el mismo Gobierno en su intervención para la solución del conflicto. El éxito de una huelga su popularidad o impopularidad, pueden depender de la situación en la cual se encuentre la sociedad, cuando existe una manifiesta prosperidad social dentro del ciclo económico, una huelga bien fundada, puede ser vista, inclusive, con simpatía, pero en tiempo de crisis cuando la sociedad sufre hondas convulsiones económicas, generalmente las huelgas son mal vistas por los miembros que integran la sociedad; no obstante, es en esta época cuando el proletario sufre más en sus intereses económico sociales.

Mario de la Cueva, con un criterio incisivo apunta: "En otros tiempos el orden jurídico de la empresa era dictado por el patrono, pero la justicia social impuso la conformidad de las dos partes, o sea de los trabajadores y del patrón". En efecto, durante el siglo pasado, el patrono era amo absoluto dentro de su fábrica él podía hacer lo que le viniera en gana, inclusive destruirla, pero en nuestros días, la libertad del patrono, aun dentro de su misma fábrica, se encuentra limitada por los derechos de los trabajadores que nacen, ya del contrato colectivo de trabajo, o bien, del reglamento interior del trabajo. En cierto modo el derecho de propiedad individual se ha transformado en un derecho social.

c) La Huelga desde el punto de vista jurídico. Varios criterios han existido para fundar jurídicamente la huelga".

Criterio Jusnaturalista. Todo hombre nació libre para trabajar, y en consecuencia, para no trabajar. Lógicamente, decía Berger citado por De la Cueva: "Lo que puede hacer una persona pueden efectuarlo diez o cien".

Como se advierte, diez, cien o mil hombres pueden trabajar, pero si son sus deseos no trabajar, también lo pueden hacer. En este último caso estaremos ante una huelga.

**Criterio Liberal.** La Escuela Liberal, siguiendo los principios "dejar hacer" y "dejar pasar", consideró que la huelga era resultado de la abstención del mismo Estado frente al libre juego de las leyes económicas. En efecto, si el libre juego de las leyes económicas era la libertad de acción del capitalista y del trabajo, era igualmente natural, que las huelgas no fueran otra cosa que la manifestación, que el libre juego de dichas leyes económicas. Este criterio lo sostuvo el brillante jurista mexicano, don José María Lozano al decir: "Si una persona con el capital y crédito necesario compra en un distrito extenso todo el trigo o maíz de la cosecha de uno o más años, y después vende estas semillas a un precio muy elevado para obtener un lucro cuantioso en esta especulación, está en su derecho; y lejos de que infrinja con esto nuestro artículo constitucional, está amparado y protegido por la garantía que establece el artículo 4o. De la misma manera, si los obreros de cierto arte, los oficiales de una sombrerería, por ejemplo, se niegan y convienen en no trabajar en las fábricas sino por cierto precio y determinadas condiciones, están igualmente en su derecho, los dueños de las fábricas no pueden romper ese pacto por perjudicial que sea a sus intereses, y la autoridad pública tampoco puede intervenir, sino empleando en el terreno de la persuasión los medios, que según el caso, aconseja la prudencia".

**Criterio Obrero.** El sindicalismo revolucionario se ha fortalecido con la huelga y al mismo tiempo, en forma dialéctica, la huelga se ha perfeccionado con la ayuda del mismo sindicalismo revolucionario. El sindicalismo francés orientado por el marxismo ha alcanzado una gran madurez en el campo de la lucha social y su mayor fruto ha sido el derecho de huelga.

Los juristas franceses han influido profundamente en la estructuración del derecho del trabajo, tanto en lo sustantivo como en lo adjetivo, sobre todo en los países del Derecho escrito, como el nuestro; en efecto, Paul Pic, tal parece que preside el aspecto legal de la huelga, especialmente en lo que se refiere a la definición y el concepto de la "coalición".

Máximo Leroy expone el pensamiento francés del sindicalismo sobre la huelga con absoluta claridad cuando dice:

“Según las teorías actuales, la huelga es un movimiento revolucionario por esencia que es necesario provocar, porque la batalla sindical crea en los cerebros nociones nuevas tanto menos lentas en venir cuanto la lucha es más viva, nociones de responsabilidad de clase, de organización autónoma del trabajo, de limitación y de negación de la propiedad capitalista, toda una serie de concepciones personales del proletariado en oposición completa con el derecho reinante. “Las huelgas, escribió Griffuelhes, antiguo secretario de la C.G.T., aparecen como necesarias, pues forman a los trabajadores y los prepara para la lucha, acostumbran a las clases obreras a la acción y a la defensa de sus intereses. Con las federaciones profesionales más numerosas, frente a la clase patronal nacionalmente organizadas y teniendo a su disposición medios de comunicación rápidos para reemplazar a los huelguistas, esta concepción ofensiva no ha hecho sino precisarse. Se sustituyó la ayuda pecuniaria por la ayuda de la solidaridad sindical; los sindicatos de una profesión erigen en sistema el rehusarse a vender su fuerza de trabajo; y los sindicatos pertenecientes a todas las profesiones de una ciudad tienden a lo mismo. Se entienden y conciertan entre sí. No se trata ya de huelga parcial, ni de huelga local; tampoco de dinero de cooperación o de mutualismo, sino de la negativa general de una profesión; de la solidaridad profesional entre todos los oficios, en suma, de una acción subversiva”. ¿En qué momento histórico-social la huelga de fenómeno social, de hecho social, se convierte en derecho? Hemos insistido, en que la huelga con las características que la configuran en nuestros días sólo aparece con el nacimiento y desarrollo del régimen capitalista en el que vivimos.

Hacia fines del siglo XVIII, con la Revolución Industrial europea, aparecen los primeros movimientos huelguísticos.

Durante los dos primeros tercios del siglo XIX, el capitalismo industrial alcanza su juventud y con ésta, también la huelga se desarrolla.

Primero, la huelga fue considerada como un mero hecho so-

cial, después, ese hecho social fue considerado como delito y más tarde, hacia fines del siglo pasado y principios del presente, la huelga se convierte en derecho de las mayorías explotadas. El Estado, primero es diferente ante el hecho de la huelga, después, el Estado liberal la considera, ya lo hemos dicho, como el cumplimiento del libre juego de las leyes económicas, más tarde, afirma el Estado que la huelga es un delito y, finalmente, la huelga es considerada como un derecho y para satisfacción del pueblo mexicano, fueron precisamente constituyentes mexicanos los de Querétaro, quienes consagraron el derecho de huelga en la Constitución de 1917.

No existe una obra jurídica de algún respetable jurisconsulto en donde no estudie la huelga en extensos capítulos, como un derecho fundamental de los desheredados, de la mayoría de hombres que no tienen más riqueza que su trabajo. Sin embargo, existen personas, como Carlos Roel, quien en un folletín que se atrevió a publicar, vuelca una serie de biliosos desahogos en contra de la única y verdadera arma que tienen los trabajadores: el derecho de huelga.

#### *División Doctrinaria de la Huelga.*

A la anterior clasificación de la huelga en la Ley Federal del Trabajo debemos agregar las siguientes clases de huelga que nos ofrece la doctrina del Derecho del Trabajo.

a) Por la finalidad, los movimientos son:

Huelga defensiva, cuando los trabajadores la oponen a las prestaciones injustas del patrón.

Huelga ofensiva cuando se desencadena para obtener nuevas ventajas en favor de los trabajadores.

b) Por el aspecto económico:

Huelga económica, aquélla que tiene por objeto el mejoramiento económico de los trabajadores.

Huelga política, aquélla cuya finalidad es cambiar el régimen político-social.

Huelga revolucionaria es la que se inspira en la teoría obrero-marxista.

c) Por la extensión del movimiento:

Huelga particular es la que estalla en un solo centro de trabajo, empresa.

Huelga nacional, cuando afecta a una industria o rama de industrias en el país entero.

Huelga general es aquélla que paraliza a todas las actividades económicas de un país.

Huelga internacional, la que estalla en varios países por simpatía de unos sindicatos o centrales obreras con los sindicatos o centrales de otros países.

d) Por la táctica obrera de lucha:

Huelga escalonada o progresiva es aquélla en la que gradualmente diferentes sindicatos con cierto intervalo de tiempo van suspendiendo sus labores.

Huelga relámpago, que finca su fuerza en su presentación de improviso.

Huelga o manifestación, la realizada con una duración muy breve, como demostración de fuerza.

Huelga, advertencia, realizada a breve duración por los trabajadores de una fábrica para amenazar al patrón con la huelga definitiva.

Huelga al detalle, consiste en el desplazamiento perpetuo de los trabajadores, con incalculables pérdidas para el patrono.

Huelga de brazos caídos, o "grave perlee", aquélla en que los trabajadores suspenden sus labores pero sin abandonar el centro de trabajo.

Naturalmente, de estos diferentes tipos de movimientos huelguísticos, casi ninguno de ellos se encuentra legalizado por nuestras leyes de trabajo. (73)

(73) Derecho Procesal del Trabajo.—Lic. y C. P. Armando Porras y López, págs. 316 a 322. Textos Universitarios, S. A. 1971. México, D. F.

El Lic. Porras y López, a continuación dice: "A manera de ensayo, se ofrece el siguiente concepto sobre el punto de estudio: "La huelga es una manifestación de la lucha de clases consistente en la suspensión colectiva del trabajo por un grupo de trabajadores en virtud del derecho de autodefensa".

"Considero que esta definición es aceptable, sin que se quiera decir que es perfecta, ya que, analizándola, se encuentran los elementos que deben delinear tan importante figura jurídica del Derecho del Trabajo, tanto en lo sustantivo como en lo adjetivo. En efecto, de acuerdo con nuestro concepto, se encuentran en él los siguientes elementos.

I. La huelga es una manifestación de la huelga de clases.

La dinámica de la sociedad fundada en la propiedad privada lo mismo en la Edad Antigua, en la Media que en el régimen capitalista mercantil, industrial y crediticio, es la lucha de clases. Ahora, esa lucha en la Edad Antigua fue feroz, bárbara. Durante la Edad Media la misma lucha fue dura, los ideales y sentimientos cristianos la hicieron menos dolorosa, pero continuó siendo cruel la lucha de clases en el régimen capitalista de nuestros días de viene en un encauzamiento legal, que hace posible un entendimiento entre las dos clases sociales en pugna, trabajadores y patronos. La huelga como derecho de la clase trabajadora, es uno de los medios para hacer posible un entendimiento entre las dos clases sociales.

2. La huelga consiste en la suspensión colectiva del trabajo, es decir, el trabajo sólo se interrumpe temporalmente y además, para el caso de que exista contrato de trabajo, sólo se suspende, no se termina.

3. La huelga la llevan a cabo un grupo de obreros; naturalmente no prejuzgamos si se trata de un grupo mayoritario, o minoritario de trabajadores. Se refiere, además, esta parte de la definición al sujeto del derecho de huelga.

4. La huelga, como afirma acertadamente el jurista mexicano Trueba Urbina, es un derecho de autodefensa. En efecto que nadie se escandalice porque consideramos a la huelga como un

derecho de autodefensa, pues también encontramos idénticas figuras en otras ramas de la ciencia del Derecho, tal como sucede, en el Derecho Penal, con la legítima defensa. En la ciencia procesal, al poner excepciones, en el fondo no se trata sino de autodefensa que opone la parte demandada a la actora. (74)

Por otra parte, la Jurisprudencia como la Doctrina, se han ocupado de la definición de la huelga, y entre ellas, tenemos:

La Suprema Corte ha exteriorizado en varias ocasiones su concepto de la huelga. La ejecutoria más antigua, sobre el particular es la de 4 de abril de 1922 (S.J.F. X-827), en la que se dice:

“...las huelgas tienden al reajuste económico de una región cualquiera del país”.

No puede confundirse la huelga con el abandono de trabajo:

“Para que exista huelga, es condición esencial que se trate de un movimiento de los trabajadores, con objeto de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, en tanto que en el abandono de trabajo, ni existe esa condición ni tiene la misma finalidad, pues los trabajadores pueden abandonar sus labores aislada y subjetivamente...” (Ejecutoria de 26 de julio de 1930) (S.J.F. XXIX-1219). (75)

#### *Huelga es coacción:*

“... es un estado de coacción impuesto por los obreros de una negociación como resultado de cierta inconformidad colectiva en que se encuentren con respecto a las condiciones de trabajo a que están sujetos”. Ejecutoria de 27 de septiembre de 1935 en el amparo 1470/31/10.

#### *Medio de Lucha:*

“...siendo la huelga resultado de una coalición de trabajadores para la defensa de intereses comunes, esto es, un medio de

(74): Armando Porras y López.—Op Cit., págs. 328-329.

(75) Nicolás Pizarro Suárez.—Op. Cit., pág. 36.

lucha del trabajo organizado en contra del apital..." (Amparo 1764/35/2o., fallado el 8 de abril de 1935). (R.M.T.-IV-205).

#### *Medio de Resolver Conflictos:*

"...dado que la huelga es un medio concedido por la Constitución a los trabajadores para resolver los conflictos que surjan con sus patrones..." (Amparo 1957/35/1., fallado el 16 de mayo de 1935) (R.M.T.-288).

En aquel entonces, la Junta Federal expreso su concepto de la huelga, verbigracia:

"La huelga es un arma de lucha que a través de un proceso histórico-económico-social se formó y llegó a consignarse en el derecho político como un sistema libre de ajustamiento del equilibrio entre los factores de la producción (equilibrio sólo relativo)... " (Huelga contra la Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila", S. A. Resolución de 30 de julio de 1937). (R.M.T. IX-85).(76)

#### *De la Doctrina, la definición amplia de Gallart Folch:*

"Por huelga, debe entenderse la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político, o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras". (77)

#### *La de Moreno Calderón, citado por Alvarez:*

"Huelga, en sentido amplio, es un acto de rebelión de parte o de la totalidad de la clase obrera, funcionarios, o empleados contra un "statu quo" económico o político con el propósito de conseguir mejoras en las condiciones del trabajo o de redimir al proletariado de la opresión capitalista". (78)

(76) Nicolás Pizarro Suárez.—Op. Cit., págs. 36 a 38.

(77) Derecho Español del Trabajo.—Dr. Alendro Gallart Folch, págs. 223-224. Editorial Labor, S. A. Barcelona.

(78) Derecho Obrero.—Dr. José Manuel Alvarez, págs. 103 104. 1a. Edición. Madrid, 1933.

El gran Tratadista Don Nicolás Pizarro Suárez, esgrime la siguiente definición:

“Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera-acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital”. (79)

Al decir de Don Luis Chávez Orozco, nos refiere “Huelga y Libertad de Trabajo.—“Como en todos los países, y de acuerdo con la tesis liberal derivados de la Revolución Francesa, en México la huelga fue considerada en cierta época como un acto delictuoso, como un ataque punible a la libertad de trabajo.

*Antecedentes históricos y legislativos.*—El Código Penal para el Distrito Federal promulgado por Juárez que empezó a regir el 1o. de abril de 1872, decía en su artículo 925:

“Se impondrán de ocho días a tres meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas penas, a los que formen un tumulto a motín, o empleen de cualquiera otro modo la violencia física o moral con objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo”.

Pero, al igual también que en cualquier otro país, las huelgas son un fenómeno inevitable a partir del momento en que empieza a desarrollarse el sistema capitalista de producción.

Chávez Orozco, afirma que las huelgas datan en México del año de 1865, en que se advirtió el primer brote. Agrega este autor:

“...pero esta táctica de lucha del proletariado, fue propalándose a medida que avanzaba la industrialización del país y la proletarización de las masas de tal modo que, cuando en 1877 llegaron a México las noticias de los disturbios huelguísticos de los ferrocarriles norteamericanos, el campo estaba ya suficientemente preparado para que las multitudes proletarias se excitaran con el ejemplo que les llegaba Allende el Bravo. En efecto, fue precisa-

(79) Lic. Nicolás Pizarro Suárez.—Op. Cit., pág. 40.

mente entonces (1877) cuando el movimiento huelguístico tuvo en México un desusado florecimiento, y el momento en que empezaron a manifestarse de un modo claro las aspiraciones por conquistar un aumento en los salarios y una rebaja en la jornada de trabajo". "La característica principal de este movimiento la debemos buscar en el hecho de que fue dirigido, no por los líderes obreros, que a la sazón aún no surgían de entre la masa proletaria, sino por periodistas pequeño-burgueses, que desde las columnas de sus publicaciones hacían prodigiosos esfuerzos por orientar a los asalariados".

"Las causas principales de las huelgas fueron, en primer lugar, los abusos pavorosos de los patrones, que no querían despojarse de la dureza del señor feudal, cuya actitud todavía remedaban, y el espíritu de imitación, que arrastraba a los directores del movimiento social a remedar en México lo que entonces se hacía en Europa y en los Estados Unidos, adonde el proletariado se lanzaba audazmente a la conquista de sus derechos".

"En efecto, la actitud mental de los dirigentes del movimiento social mexicano no estuvo determinada exclusivamente por las condiciones económicas locales, sino también, y en grado muy eminente, por la influencia que sufrieron de la literatura socialista europea". (80)

En este ambiente de ilegalidad vivieron los primeros movimientos huelguísticos en todo el último tercio del siglo pasado. En los primeros años del presente, en 1906 y en 1907 respectivamente, tuvieron lugar las importantísimas huelgas de Cananea y Río Blanco, que fueron reprimidas por medio del asesinato colectivo, y que seguramente sirvieron para minar aun más los ya endeble cimientos del porfirismo. Con la revolución iniciada en 1910, sobreviene por razón natural, una actitud de tolerancia, y ya en 1915 alguna huelga es firmemente apoyada por el gobierno de Carranza. Sin embargo, cuando se organiza en el Distrito Federal la huelga general (31 de julio de 1916), se aplica al Comité de huelga un decreto que amplía la ley del 25 de enero de 1862, considerando como salteadores, bandidos y trastornadores del orden

(80) Prehistoria del Socialismo en México.—Luis Chávez Orozco, págs.35-36. Biblioteca del Obrero y Campesino, Número 10, Secretaría de Educación Pública.

a todos los que directa o indirectamente ayudaren o aceptaren un movimiento huelguista. Y la pena era de muerte. (81)

La primera disposición legal que existió en México sobre la huelga, estaba contenida en la Ley del Trabajo que promulgó el general Salvador Alvarado, el 11 de diciembre de 1915, en la ciudad de Mérida, Yucatán. De acuerdo con las ideas políticas y sociales de dicho militar revolucionario, la huelga era vista con extraordinaria desconfianza en esta ley, y sólo permitida cuando obreros que no formaban una unión industrial y que no podían acudir ante los organismos que la misma ley creaba tenían alguna diferencia con su patrón. Además, los huelguistas libres podían ser substituídos por trabajadores organizados. Se restringía así el derecho de huelga aún más que en la legislación de Nueva Zelanda, en la que estaba inspirada la ley de Alvarado.

Las demás leyes sobre trabajo, promulgadas antes de la vigencia de la Constitución de 1917, no se refirieron a la huelga.

El 28 de diciembre de 1916, en el Congreso Constituyente de Querétaro, fue presentado el proyecto, formulado por orden de Carranza, *del actual artículo 123 constitucional, en el que ya se reconoce, formalmente, el derecho de huelga (fracciones XVII y XVIII).*

Una vez promulgada la Constitución de 1917, y como en ésta se autorizaba a los Estados a reglamentarla en materia de trabajo, diversos Estados de la República empezaron a expedir leyes de trabajo en las que se hacía referencia al derecho de huelga. La primera de ellas fue la de Veracruz, de 14 de enero de 1917. Otras muchas leyes se siguieron expidiendo por varios Estados.

En el Distrito Federal, a pesar de que existieron algunos proyectos de reglamentación sobre trabajo, y aun alguno aprobado por una de las Cámaras, no se consiguió expedir la ley respectiva.

Realizada la *modificación constitucional de 31 de agosto de 1929 en el sentido de conceder competencia exclusiva al Congreso Federal para legislar en materia de trabajo*, después de dos proyectos de reglamentación (el de Portes Gil y el de la Secretaría

(81) Nicolás Pizarro Suárez.—Op. Cit., pág. 43.

de Industria, Comercio y Trabajo), se promulgó la Ley Federal del Trabajo, de 18 de agosto de 1931.

Desde que fue reconocido constitucionalmente el derecho de huelga hasta nuestros días, el movimiento huelguístico ha tenido un interesantísimo desarrollo en nuestro país.

**El Derecho de Huelga y las Garantías Individuales.**—La consagración del derecho de huelga en nuestra legislación, convive con otros preceptos constitucionales que, examinados desde el punto de vista del liberalismo individualista, le son contradictorios. A pesar de que en la Constitución de 1917, los derechos del hombre son ya la base y el objeto de las instituciones sociales, como en la antigua Constitución de 1857, no por ello el Estado mexicano deja de apoyarse en las garantías individuales, concepto al fin y al cabo equivalente al de los derechos del hombre. Y no es esto negar importancia al progreso de la actual ley constitucional respecto de la anterior: en ella se encuentra ya algo más que un germen de legislación social, esto es, de normas que tienden a elevar las condiciones económicas del que produce más que a consagrar abstractos derechos del hombre “libre e igual ante la ley”. Se trata solamente de que al lado de normas “sociales” subsisten principios individualistas.

Pero como afirma Mario De La Cueva “el orden jurídico de un Estado es necesariamente unitario”.

Agrega este autor:

“No puede concebirse un orden jurídico contradictorio totalmente, de tal manera que es absurdo pensar en una contradicción permanente entre los principios del derecho común y los del trabajo”. “La unidad del orden jurídico estatal supone que existe un conjunto de principios fundamentales que están en la base de todo el derecho y que en esos principios se reúnen el derecho común y el derecho del trabajo. Admitir lo contrario sería destruir las normas básicas del orden social; equivaldría a pensar, por ejemplo, que en materia de trabajo no tienen aplicación alguna las reglas derivadas de las garantías individuales, lo que no es posible”.

Y en otro lugar:

“Claro que el derecho del trabajo es opuesto a un sistema de garantías individuales puro y que además, constituye una limitación a los derechos del hombre, tal como se entendieron durante el siglo pasado, en especial, al principio de la libertad ilimitada. Mas esto no quiere decir que el derecho del trabajo pueda ignorar, en forma absoluta, el sistema de garantías individuales”.

Es entonces necesario que en el conjunto de la legislación mexicana, se concilien los preceptos relativos a las garantías individuales, que significan libertad de trabajo, con el derecho de huelga, que indudablemente restringe aquella libertad en el sentido tradicional en que se han entendido dichas garantías individuales o derechos del hombre.

El artículo 4o. constitucional, en su parte relativa dice lo siguiente:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad”.

La solución a la contradicción entre libertad de trabajo y huelga se encontró a través del concepto “ofensa a los derechos de la sociedad”. Ya desde diciembre de 1925 se había promulgado una ley orgánica del artículo 4o. constitucional en lo relativo a la libertad del trabajo. Sus artículos 4o. y 6o. fueron reproducidos sustancialmente por los 7o. y 8o. de la Ley Federal del Trabajo (antigua).

En lo que se refiere a la huelga, este último precepto establece que se ofenden los derechos de la sociedad cuando una vez declarada en términos legales, se trate de substituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan y cuando la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando, en ambos casos sin haberse resuelto el conflicto y salvo la disposición relativa a trabajadores indispensables del artículo 275. (Ley anterior).

No se trata aquí, de una mera ficción jurídica, sino que, efectivamente, los derechos de la sociedad se ofenden seriamente cuando las huelgas no son protegidas en sus consecuencias inevitables. Cada vez es más difícil aceptar que por "sociedad" deba entenderse el conjunto de intereses de la clase dominante.

Por el contrario, si bien la sociedad es un todo heterogéneo, en ella predominan, sin lugar a dudas, las clases trabajadoras. Y predominan no sólo por su número, incomparablemente mayor, sino también por ser quienes en definitiva producen todos los bienes de que puede disponerse.

Así, la huelga, reconocida por el derecho obrero mexicano, deroga en parte la libertad de trabajo del patrón, quien se ve constreñido a no sustituir a los huelguistas en su trabajo mientras el conflicto, cuya expresión exterior es la huelga, no llena los requisitos de ley y, por lo tanto, es declarada inexistente; el patrón está obligado a recibir a los trabajadores que participaron en la huelga de hecho. (Art. 269, fracción I, anterior Ley). (Art. 463 fracción I, Nueva Ley Federal del Trabajo).

Por otra parte, el derecho de huelga limita también la libertad de trabajo de la minoría inconforme con ella, puesto que le impide desarrollar el trabajo que le acomode, hasta en tanto termine el conflicto.

Acerca de las limitaciones que a la libertad de trabajo imponen los preceptos del Derecho Obrero Mexicano —y entre ellos, quizás la más importante, la del derecho de huelga—, la Suprema Corte ha dictado una interesante ejecutoria cuyos párrafos principales reproducimos a continuación:

"Si bien es cierto que el Artículo 4o. de la Constitución consagra, de un modo general, el principio de la libertad de trabajo, también lo es que dicho principio ha dejado de ser absoluto dentro de nuestro sistema constitucional, ya que de acuerdo con las nuevas corrientes sociales y económicas, se han incorporado a nuestra Carta Fundamental preceptos que en cierto sentido han venido a cambiar radicalmente el concepto individualista de la libertad, determinando sensibles restricciones, de manera especial respecto del principio absoluto de la libertad de trabajo; y si por una

parte el capítulo de garantías individuales de nuestra Constitución traduce en esencia los principios liberales que sirvieron de base a los redactores de la Constitución de 1857, por otra debe tenerse en cuenta que ahora existen, en la Constitución vigente, preceptos que, como el artículo 123, han venido a desplazar los conceptos anteriormente dominantes, fijando las bases de un derecho tutelar en beneficio de los trabajadores, y de esta suerte se ha reglamentado la jornada de trabajo, se ha prohibido el de las mujeres y menores en labores insalubres o peligrosas, se han fijado días reglamentarios de descanso, se ha reconocido el derecho de huelga, etc., imponiéndose así por, consideraciones de índole social y económica, restricciones a la libertad absoluta de trabajo". Amparo 5986/35/2da.

Unión de Trabajadores Terrestres "Piedad Luna". 3 de abril de 1936. (82)

Los cambios y restricciones en consideración individual hacia la colectividad, se justifican en cuanto se atiende a la Justicia Social, en pro de las clases trabajadoras, sin embargo la vulneración individual es mínima porque subsisten las Garantías Individuales que otorga nuestra Constitución.

Considero oportuno, debido a la gran importancia del Derecho Social, apuntar algunas consignaciones al respecto, que alude el Maestro Dr. Don Lucio Mendieta y Núñez, y que a la letra dice:

"Para nosotros, el Derecho Social es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo.

Sin pretender que sea perfecta nuestra definición, creemos que responde al fenómeno de formación del Derecho Social por la concurrencia de distintos afluentes jurídicos y a sus finalidades específicas.

(82) Nicolás Pizarro Suárez.—Op. Cit., págs. 44 a 50.

Cada uno de los cuerpos de leyes que forman esta novísima parte del Derecho tiene su objeto propio, distinto de los otros ordenamientos del mismo Derecho, y pone en práctica especiales principios y técnicas, si bien con el mismo propósito:

Evitar las injusticias inherentes a las diferencias económicas de clase.

No son iguales, por ejemplo, los fines y el contenido del Derecho del Trabajo, del Derecho Agrario, que los de las leyes de Seguros o de Asistencia Sociales. El primero fija las normas a que deben ajustarse patrones y obreros en sus relaciones contractuales, con el propósito de evitar la explotación desmedida de la mano de obra por el capital y de proporcionar a los trabajadores un sistema de seguridades económicas suficientes para que gocen del bienestar a que tiene derecho todo ser humano.

El Derecho Agrario se refiere a la equitativa distribución y explotación de la tierra, a la conservación de la riqueza agraria con el fin de procurar el mejoramiento de la clase campesina. El Derecho de Seguridad Social trata de extender los beneficios de una posición estable y satisfactoria a todos los individuos que carecen de bienes de fortuna, cualquiera que sea su condición y su género de actividades; el Derecho de Asistencia Social acude en socorro de los enfermos, de los pobres, de los desamparados. El Derecho Social, como se ve, de acuerdo con nuestra definición, se dirige a los individuos en tanto que forman parte de una clase económicamente débil, para integrarlos dentro de la sociedad en un orden de convivencia basado en la justicia. Este último elemento, el orden justo, es la parte idealista, dinámica, del Derecho Social que marca sus rumbos y sus metas.

La denominación "Derecho Social" nos parece correcta porque tiene en cuenta principalmente los intereses de la sociedad, que no puede existir en paz, ni progresar, cuando entre las partes que la componen existen desajustes y contradicciones vitales insalvables; es un derecho de la sociedad, porque aun cuando protege a grupos y a individuos, lo hace para conservar la propia existencia de aquélla; pero en todo caso, el éxito que ha tenido esa denominación la justifica plenamente pues, como dice Gurvitch: "los

términos de las ciencias sociales que designan a menudo fenómenos que agitan a la humanidad entera, y que se convierten ellos mismos en fuerzas reales de la vida histórica, no se escogen, se imponen”.

El Derecho Social concebido según la teoría desarrollada en este ensayo, como nueva parte del Derecho, exige una reclasificación jurídica que podría ser la siguiente:

Derecho	{	Natural
	{	Positivo
Derecho Positivo	{	Público
	{	Privado
	{	Social
	{	Internacional
Derecho Público	{	Constitucional
	{	Administrativo
	{	Penal
	{	Procesal
Derecho Privado	{	Civil
	{	Mercantil
Derecho Social	{	del Trabajo
	{	Agrario
	{	Económico
	{	de Seguridad
	{	de Asistencia
	{	Cultural
Derecho Internacional	{	Público
	{	Social
	{	Privado

Esta reclasificación del Derecho exige algunas consideraciones explicativas sobre las ramas del Derecho Social, que exponemos *Las Ramas del Derecho Social*.

Continúa diciendo el Maestro Mendieta y Núñez, "Una vez establecida la nueva división del Derecho bajo el rubro general de Derecho Social, es necesario exponer algunas ideas sobre las diversas ramas que lo forman.

El Derecho del Trabajo es, en esta hora, el más explorado. Se refiere a las relaciones obrero-patronales y trata de rodear al trabajador asalariado de toda clase de garantías en el desempeño de sus actividades. Es, sin duda, el Derecho a que nos referimos, una rama del Derecho Social, porque responde a su doctrina y a sus finalidades puesto que protege a una clase social integrada por individuos económicamente débiles, o, en otras palabras, a éstos en cuanto miembros de esa clase.

El Derecho Agrario integra también una de las partes del Derecho Social porque se refiere a la equitativa distribución de la tierra y a su explotación para lograr que aquélla beneficie al mayor número de campesinos, y ésta, a la sociedad por el volumen de producción y el nivel de sus precios. Se refiere a todo lo que está relacionado con el agro; aguas, irrigación, bosques, seguros y crédito agrícola, colonización y, en general, a las cuestiones jurídicas vinculadas con los intereses de la agricultura y de las industrias en ella incluídas: ganadería, avicultura, etc, etc.

También el Derecho Agrario es un derecho de clase, porque tiene en cuenta, principalmente, los intereses del proletariado del campo. Protege a la familia campesina procurándole los medios de satisfacer necesidades materiales y culturales.

Por Derecho Social Económico entendemos el conjunto de leyes que tienden a establecer una equilibrada, justa distribución de los bienes y de las cargas comunes de la sociedad que se encuentran bajo el control del Estado y a mantener adecuada provisión de satisfactores y de medios materiales de vida. El contenido del Derecho Social Económico es, así, en extremo variado y complejo, pues le corresponden las leyes presupuestales, las que fijan las contribuciones y todas las que en alguna forma interesan a la industria y al comercio; las que tratan de regular los precios y las condiciones del mercado, de estimular el ahorro, la cesión, ciertos renglones de la producción industrial y de poner al alcance de las masas elementos de trabajo y de vida.

El Derecho de Seguridad Social intenta poner a cubierto de la miseria a todo ser humano. Se dirige especialmente a quienes sólo cuentan con su trabajo personal como fuente de ingresos y los protege en la enfermedad, la invalidez, la desocupación y la vejez. El Derecho de Asistencia Social considera los intereses y las necesidades de los incapacitados para trabajar y para procurarse atenciones médicas, de alimentación, de indumentaria, de habitación, impartiendo la ayuda del Estado o reglamentando la de instituciones privadas.

El Derecho Cultural se integra con las leyes que regulan la instrucción y la educación en todos sus grados, clases y aspectos, no sólo de la niñez y de la juventud, sino de toda la sociedad.

Por último, el Derecho Social Internacional está constituyéndose con los acuerdos y tratados entre diversos países sobre la protección de sus respectivos nacionales en materia de trabajo.

Estas ramas del Derecho Social que brevemente hemos enunciado, ya existen, con mayor o menor extensión e importancia, en todas las legislaciones del mundo y están incluidas en las grandes divisiones clásicas del Derecho. Al pasarlas, por decir así, a la nueva división que proponemos, no se trata simplemente de hacer un acomodamiento artificial o arbitrario; menos aún es ésta una cuestión formal de cambio de lugar, sino esencial y doctrinaria. Nosotros lo único que pretendemos es poner de relieve la convergencia de las ramas legislativas que hemos mencionado hacia un mismo fin, que les da unidad, dentro de una concepción jurídica diferente de aquella que las sustentaba antes y que justificaba su inclusión en alguna de las divisiones del Derecho hasta ahora vigentes.

Es indudable que en el seno, por decir así, de cada una de las instituciones legales que nosotros consideramos ahora bajo el rubro de Derecho Social, se ha venido operando cierta transformación radical, en unas con mayor celeridad y claridad que en otras; pero el movimiento es común a todas y se realiza con la misma tendencia, con idéntico fin que las separa de sus antiguos troncos para formar con ellas nueva unidad.

Desde hace mucho tiempo, el Derecho Civil regía las relacio-

nes de trabajo; pero de pronto empezaron a cambiar en la vida social la naturaleza y el fondo de esas relaciones hasta desprenderlas de su primitiva clasificación, con objeto de formar con un derecho especial con propia autonomía, un derecho protector de una clase delimitada de la sociedad: la clase obrera. Parecido fenómeno se operó en cuanto se refiere a la distribución y explotación de la tierra hasta constituirse el Derecho Agrario protector de la clase campesina.

Menos sistemáticas son las transformaciones de las leyes que se refieren a la Economía; pero es indudable que en ellas penetra cada vez con mayor profundidad y energía la tendencia socializante.

En todas partes del mundo civilizado se trata, mediante esas leyes de aumentar las cargas impositivas a las clases acomodadas, de gravar las utilidades excesivas, para allegar al Estado los recursos que demanda la atención de los problemas y las necesidades de las clases desvalidas de la sociedad.

La regulación de precios, la procuración de créditos a los económicamente débiles, la ingerencia del Estado en la producción y reparto de mercancías, en la prestación de servicio de diversa índole para poner todo esto al alcance de las masas, son fenómenos evidentes de nuestro tiempo. Es verdad que aun no surge un verdadero Derecho Económico Social, porque las normas que le corresponden se hallan incluidas en diferentes leyes, no forman, sino excepcionalmente, ordenamientos especiales. El Derecho Económico Social no aparece con la unidad intrínseca y formal del Derecho del Trabajo o del Derecho Agrario, porque es en extremo complejo y aun se halla en la etapa imprecisa de su formación; pero, no obstante, puede considerársele ya como una rama del Derecho Social, puesto que su contenido, a pesar de su dispersión, se acusa de manera precisa y evoluciona hacia la constitución en un todo compuesto de varias expresiones legales pero esencialmente unitario.

El Derecho de Seguridad Social ha surgido como una derivación del Derecho del Trabajo y, por tal circunstancia, gira todavía en torno de los grupos ocupacionales y parece haberse estabilizado

en lo que actualmente se llama el "seguro social", en beneficio exclusivo de los obreros.

El Derecho de Seguridad Social es, sin embargo, mucho más amplio, se proyecta hacia todas las clases económicamente débiles de la sociedad y comprende no sólo servicios médicos en caso de enfermedad y medicinas, pago de salarios por el mismo concepto, jubilaciones, invalidez, sino el subsidio por desocupación y diversas atenciones materiales que tienden a asegurar a todos una vida compatible con la dignidad y los fines de la persona humana.

El Derecho de Asistencia Social incluye todas las prestaciones de la antigua beneficencia pública pero en otro sentido. Ya no se basa en la caridad, sino en el deber social; ya no se recibe como una dádiva, sino que se reclama como un derecho y se refiere exclusivamente a los que se encuentran impedidos de trabajar por la edad o por cualquiera otra causa y que, además, carecen de recursos.

Por último, el Derecho Cultural comprende toda la legislación relativa a la instrucción y a la educación pública de los niños jóvenes y adultos. Estas leyes no son de ahora, sino que se encuentran en todas las sociedades humanas desde época inmemorial; pero recientemente han sufrido una transformación profunda en sus orientaciones que las desglosa del Derecho Administrativo, en el que estaban incluidas, para configurarlas como una rama del Derecho Social. Esa transformación consiste en que la instrucción y la educación ya no son privilegio de las clases acomodadas, sino un derecho de todo el que vive en sociedad. Ciertamente que la instrucción primaria ha sido siempre gratuita y obligatoria; pero su gratuidad y obligatoriedad no pasaban de la letra de los preceptos legales, porque el Estado, en parte alguna del mundo, ha tenido capacidad económica suficiente para impartir la mencionada instrucción a cuantos la necesitan. Por otra parte, se detenía en los límites de la enseñanza primaria, más allá de la cual sólo les era dable pasar a quienes podían sufragar los gastos de la educación superior y de las profesiones.

El Derecho Social Cultural otorga, por el contrario, el derecho a la instrucción y a la educación en todos sus grados, inclusive

la profesional y artística, a cualquier individuo que demuestre capacidad para adquirirla, aun cuando carezca de los recursos económicos necesarios, y tiene un ámbito de acción más amplio porque se refiere también a la cultura extraescolar de las masas, a su participación en los goces estéticos de todas las manifestaciones del arte, que antes eran patrimonio exclusivo de las clases acomodadas.

El Derecho Social Internacional es también el resultado de nuevas orientaciones en las relaciones entre diversos países, por cuanto a la situación en ellos de sus respectivos nacionales. Hasta hace poco esa situación interesaba al Derecho Internacional solamente con referencia a intereses y a garantías de libertad y a la protección de las personas; pero en la actualidad la protección se está extendiendo a las condiciones de trabajo y de seguridad social.

Son, así, esta serie de modificaciones profundas en los antiguos cuadros del Derecho, que simultáneamente se están operando en aspectos fundamentales de esos cuadros, las que, de una manera natural, si vale el término, realizan la inclusión y la división de materias en el amplio contenido del Derecho Social". (83)

Después de esta corta pero necesaria pausa, de suma importancia, donde expone el Dr. Don Lucio Mendieta y Núñez interesantes conceptos referentes al Derecho Social, continuaremos con un breve cuadro sobre la Huelga, de acuerdo con nuestra Ley Federal del Trabajo.

(83) El Derecho Social.—Dr. Lucio Mendieta y Núñez, págs. 66 a 82. Segunda Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, D. F. 1967.

**HUELGA, Arts. 440 a 471. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Fracción 18 DEL ART. 123 CONSTITUCIONAL.**

**DEFINICION, Art. 440.** Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

**EFFECTOS:** Suspense el Contrato de Trabajo.  
Depositario el patrón de sus propios bienes.

**I) GESTACION: Arts. 451 a 454.**

- 1.—Coalición.
- 2.—Votar huelga la mayoría.
- 3.—Formular pliego peticiones (requisitos):
  - a) Concretar peticiones.
  - b) Citar frac. art. 450.
  - c) Aviso 6 días anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo. 10 días cuando se trate de servicios públicos.
- 4.—Presentar pliego de peticiones ante la Junta o Autoridad.

**II) PRE-HUELGA:**

- 5.—Recibir Junta o Autoridad.
- 6.—Emplazar al patrón designándole depositario sus bienes, apercibir conteste dentro de las 48 hrs. De lo contrario entiendese negadas las peticiones.
- 7.—Audiencia Conciliatoria, de no presentarse los trabajadores no corre término para suspensión de labores. Si no concurre el patrón, se le aplican medios de apremio.  
Art. 457.
- 8.—Designar personal de emergencia.
- 9.—Suspender actividades, hora exacta, poner bandera rojinegra.

**III) HUELGA DECLARADA: Calificación (siempre se hace en Huelga ya estallada):**

- a) Lícita frac. 18 del Art. 123 Constitucional.
- b) Inexistente, falta requisito, fondo-forma-mayoría Artículos 459, 460.
- c) Ilícita, arts. 464, 465, Declarada ilícita se dan por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. No afecta a trabajadores que no participaron en los actos violentos. Solo puede declararse la ilicitud cuando se compruebe que la mayoría de huelguistas realizaron actos violentos.
- d) La Huelga no puede declararse existente. Solo inexistente. Art. 460.
- e) Imputable o injustificable (imputable al patrón pagará salarios, de lo contrario no) Art. 470.

**TERMINACION:**

- 1.—Arreglo.
- 2.—Laudo Privado (Arbitraje privado).
- 3.—Laudo Jurídico (arbitraje público) Juntas, facultativo para trabajadores y obligatorio para patrones.

**OBJETO: Art. 450. Frac. 18 del 123 Constitucional.**

- 1.—Conseguir equilibrio,
- 2.—Celebrar o cumplir Contrato Colectivo, Contrato Ley,
- 3.—Revisión Contrato Colectivo, Contrato-Ley.
- 4.—Solidaridad por huelga.

**Nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo norma a la Huelga en sus artículos 440 al 471, y a continuación, me permito transcribirlos considerando su gran importancia.**

**Artículo 440.** Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

**Comentario:** La huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo; prestaciones y salarios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales.

**Artículo 441.** Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

**Artículo 442.** La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios establecimientos.

**Artículo 443.** La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

**Artículo 444.** Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

**Comentario:** La huelga legalmente existente siempre ha sido una figura jurídica reconocida como tal por los tribunales del trabajo; pero la definición legal de la misma, en concordancia con el art. 460, precisan su significado jurídico y social en el sentido de que si dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo no se promueve la declaración de inexistencia, la huelga se considerará existente para todos los efectos legales, sin declaración de ninguna especie, como ocurre cuando no se dicta resolución sobre registro de sindicatos dentro de los términos de ley, es decir, la huelga se tiene por existente ipso jure.

**Artículo 445.** La huelga es ilícita:

**I.** Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

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

**Comentario:** La huelga es ilícita en dos casos: 1o. Cuando se

cometen actos violentos por la mayoría de los huelguistas; y 2o. En caso de guerra; por lo que los actos de coacción, de fuerza sobre las cosas, de estorbar la reanudación de labores o de participar en las huelgas sin ser trabajadores, no son actos ilícitos y dejaron de ser delitos laborales.

Artículo 446. Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

Artículo 447. La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

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.

Artículo 449. La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

### *Objetivos y Procedimientos de Huelga.*

Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

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

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

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

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

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

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

Comentario: Los objetos de huelga son los mismos que consignaba el artículo 260 de la Ley anterior, con excepción de la fracción V que establece, como nuevo objeto de huelga, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades. El nuevo objeto de huelga se justifica por sí mismo por las burlas que han venido sufriendo los trabajadores con motivo del escamoteo de sus utilidades por parte de las empresas; de modo que los sindicatos o los trabajadores coligados podrán obtener el cumplimiento de las disposiciones respectivas mediante el ejercicio del derecho de huelga. Independientemente de las normas fundamentales sobre participación de utilidades de la fracción IX del apartado A del artículo 123 constitucional, cuya violación es causa justificada de huelga, también lo es el incumplimiento de los artículos 117 a 130, así como del 575 al 590 que reglamentan el mencionado precepto constitucional; por lo que a partir del 1o. de mayo de 1970 en que entren en vigor dichas disposiciones reglamentarias, en caso de violación de éstas, los trabajadores podrán ejercer el derecho de huelga y obtener de este modo el cumplimiento eficaz de la participación que les corresponde en las utilidades; en la inteligencia de que queda vigente el veinte por ciento del porcentaje sobre la renta gravable, como dispone la norma constitucional y el artículo 120, en concordancia con el artículo 7o. transitorio.

Artículo 451. Para suspender los trabajos se requiere:

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción sólo podrá promoverse como

causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente:

Artículo 452. El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma;

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el día y hora en que el patrón quede notificado.

Artículo 453. El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidad inherentes al cargo.

No podrá ejecutarse a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahu-

cio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados.

Artículo 454. El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 455. Para los efectos de este Título, se entiende por servicios públicos: los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y energía eléctrica, los de limpia y los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Artículo 456. La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Artículo 457. La conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I. Se observarán las consignadas para el procedimiento conciliatorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en lo que sean aplicables;

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación; y

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 452, fracción III, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Artículo 458. En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

I. Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Espe-

ciales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

- a) Falta de personalidad
- b) Incompetencia.
- c) Los casos de los artículos 467 y 469.
- d) Declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga;

II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que queden hechas;

III. Todos los días y horas serán hábiles;

IV. No serán recusables los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente.

Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente.

Artículo 459. 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.

Artículo 460. Los trabajadores y los patrones 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 anterior.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Comentario: En relación con el artículo 444 que define la huelga legalmente existente, ésta se tendrá como tal para todos los efectos legales, y sin declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando no se solicite la declaración de inexistencia, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo.

Por otra parte, las Juntas no están facultadas para declarar de oficio, la inexistencia de las huelgas.

Artículo 461. En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se observarán las normas siguientes:

I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o a coalición de trabajadores emplazantes.

En la solicitud se indicarán las causas y las fracciones del artículo 459 en que se funde. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;

II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recep-

ción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de huelga; y

VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones. La resolución se dictará por los que concurran, y en caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

Artículo 462. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;

II. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior;

IV. Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento; y

V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en

cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Comentario: El recuento de trabajadores sólo tiene lugar cuando se discute por las empresas, trabajadores o terceros interesados la mayoría de aquéllos, de modo que para otras circunstancias no procede. Por primera vez se reglamenta el recuento, excluyendo de él a los trabajadores de confianza por su identificación con el patrón.

Virtualmente la carga de probar que la huelga fue realizada por un número menor del fijado por la fracción II del artículo 451 correrá a cargo de la persona que haya solicitado la declaración de inexistencia de la huelga; en la inteligencia de que para determinar la mayoría se tomarán únicamente en cuenta los votos de los trabajadores que concurran a la diligencia de recuento, en ningún caso procede el recuento previo a la suspensión de las labores pues de aceptarse originaría su calificación anticipada.

Artículo 463. Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo;

II. Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores;

IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

Artículo 464. En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga se observarán las normas contenidas en el artículo 461.

Artículo 465. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Comentario: La declaración de ilicitud de la huelga no afecta a los trabajadores que no participaron en los actos violentos, pues no son acreedores a que se les rescinda su contrato o relación de trabajo. Sólo puede declararse la ilicitud cuando se compruebe que la mayoría de huelguistas realizaron actos violentos y en consecuencia, a quienes realizaron los actos violentos se les podrá rescindir su contrato de trabajo.

Artículo 466. Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Artículo 467. Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Comentario: La nueva disposición faculta a la Junta de Conciliación y Arbitraje para practicar diligencias a efecto de comprobar si realmente los servicios que solicita la empresa tienen el carácter de emergentes e indispensables, para que al reanudarse las labores no se entorpezca la marcha normal de la negociación.

Artículo 468. Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 467, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Artículo 469. La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

*Comentario:* El precepto es similar al artículo 273 de la Ley anterior, con más o menos palabras. Los movimientos de huelga generalmente terminan por arreglo entre los trabajadores o el sindicato que los representa y las empresas o bien cuando los trabajadores se someten al arbitraje de alguna autoridad, de algún juez o tribunal, y en este caso la resolución que dicten deberá ser acatada por virtud del sometimiento al arbitraje, o bien cuando los trabajadores se sometan al arbitraje de la Junta para que dicte el laudo que resuelva el fondo del conflicto.

Artículo 470. Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI.

*Comentario:* Conforme a las disposiciones de la nueva ley, se establecen tres procedimientos: el ordinario, el especial y el de conflictos colectivos de naturaleza económica. Según sea el fondo de la huelga, se recurrirá al procedimiento correspondiente. Por ejemplo, si se trata de la celebración y firma de un contrato co-

lectivo de trabajo o del cumplimiento de un contrato de trabajo, se aplicarán las normas procesales correspondientes a los conflictos colectivos de carácter jurídico; en tanto que si se trata de un aumento en los salarios, de mejoramiento de las condiciones de trabajo o de prestaciones que originen mayores gastos, por parte la empresa entonces se aplican los procedimientos colectivos de naturaleza económica. Y por último, la Ley actual como la Ley anterior, declaran expresamente que tratándose de huelga de apoyo o por solidaridad, en estos casos no están obligados las empresas respectivas a pagar los salarios vencidos o caídos durante la huelga. Las huelgas de apoyo o por solidaridad son huelgas eminentemente revolucionarias y algún día se conseguirá que la Ley autorice también el pago de salarios en esta clase de huelgas.

Artículo 471. Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato-ley, se observarán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los trabajadores colectivamente, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los trabajadores de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 452, fracción II;

II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberá ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;

III. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas;

y

IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patronos la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.

Comentario: Complementa otras disposiciones de la Ley que se refieren a la celebración y revisión del contrato-ley, mediante el cumplimiento de requisitos previos para llevar a cabo la huelga, cuando se trate del contrato-ley.

Como las anteriores modalidades son específicas para la celebración o revisión del contrato-ley, la aplicación de las mismas es necesariamente estricta. (84)

*Enfoque a la Teoría Integral de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.*

Ya hemos dicho que todas las medidas, disposiciones, preceptos, normas y principios, así como toda regla referente a la clase trabajadora deben estar siempre dirigidas con afán inquebrantable, no sólo con el carácter tutelor y proteccionista, sino con la característica nota de la efectiva reivindicación de sus derechos trayendo como consecuencia mejores condiciones de vida para la clase que labora.

Por otra parte, el Dr. Don Alberto Trueba Urbina, en su obra "Nuevo Derecho del Trabajo", nos aporta una nueva definición para el Derecho del Trabajo, en relación con la Teoría Integral, y que a la letra dice:

"Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino Histórico: socializar la vida humana". (85)

(84) Nueva Ley Federal del Trabajo.—Op. Cit., págs. 176 a 188.

(85) Nuevo Derecho del Trabajo.—Op. Cit., pág. 135.

## CONCLUSIONES

1.—Es una verdad innegable que las condiciones de trabajo, antes del advenimiento de los derechos que se ocuparon de esta tónica, (los preceptos constitucionales, las leyes relativas y medidas adecuadas para los mismos), prevalecieron jornadas de trabajo infrahumano, remuneración inequitativa y desamparo social extremo, para la clase que labora.

2.—Esta situación predominante durante mucho tiempo, sólo a través de la lucha de clases y mediante grandes sacrificios e innumerables vicisitudes, fueron obteniendo paulatinamente condiciones de trabajo más humanas.

3.—Al despertar el espíritu de grupo, de clase, se unieron en la pugna contra el oprobio de los empresarios.

4.—Al paso de diferentes etapas surgieron la asociación en forma incipiente, luego el devenir en el sindicato y posterior fortalecimiento que representa un logro en la defensa de los derechos de la clase trabajadora, cuando realmente se persiguen sus fines y no los *egos* particulares de sus dirigentes.

5.—Sin embargo sufrieron incontables tropiezos, motivándose la mayor de las veces un retroceso en la exigencia de sus derechos.

6.—Los tiempos cambian, se evoluciona, así también se fueron alcanzando mejores prestaciones para los trabajadores.

7.—Con el artículo 123 de nuestra Constitución de 1917 se

implantan las bases para la protección y tutela de la clase trabajadora.

8.—Nuestra normación constitucional es un gran avance no sólo en el país sino en el ámbito internacional, al ocuparse de la materia en una forma amplia e inusitada y al manifestar su afán de protección, así como también por la previsión de situaciones que con anterioridad no se consideraron a favor de la clase económicamente desfavorecida.

9.—Con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 y en relación con nuestra Carta Magna, se garantiza el desenvolvimiento de la actividad laboral.

10.—Jurídicamente protegidos, surge un nuevo panorama y las condiciones de trabajo ocupan un renglón conveniente con observación de un mínimo legal plasmado en las leyes laborales.

11.—En la práctica tienden a mejorarse dichas condiciones, siempre a favor y no en su detrimento.

12.—Atendiendo las prerrogativas que la Ley concede, la caminata ascendente de mejores condiciones de trabajo no se detiene y sigue avanzando.

13.—El contrato colectivo se encuentra incorporado al texto legal, siendo de gran utilidad para los trabajadores ya que en el se acuerdan las prestaciones más benéficas para el conglomerado laborante.

14.—Su vigencia de dos años, salvo indicaciones que la ley señala, ha resultado útil y práctico.

15.—El contrato-ley goza de las características del contrato colectivo pero elevado al rango de obligatorio es, por ende, una vez declarado, de observación rigurosa en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional, según el caso.

16.—Revisables cada bienio generalmente hablando, se requiere de un procedimiento indicado para tal efecto y que la ley reglamenta, dando así seguridad a las partes.

17.—En ocasiones las empresas pueden sufrir crisis económicas, viéndose en la necesidad de acudir a la figura jurídica de la modificación colectiva de la Condiciones de Trabajo.

18.—También es dable cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Con la salvedad de que los trabajadores pueden optar entre el juicio colectivo de naturaleza económica o bien ejercitar el derecho de huelga, más conveniente por su eficacia.

19.—Siempre se estará a lo dispuesto por la ley y al procedimiento propicio por la misma protegiendo a los trabajadores de posibles farsas y teniendo en cuenta que en todo caso la modificación que disminuya las condiciones de trabajo, se ajustará al mínimo legal.

20.—Cuando se trate de la Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo, siempre por causa legal y atendiendo al procedimiento conforme a la Ley, también debe hacerse efectivo el respeto al derecho de escalafón, de antigüedad.

21.—Que los sindicatos procuren, al menos, darles realidad a dichos derechos en favor de sus afiliados, cumpliendo verdaderamente con su función.

22.—Evitar estratagemas y simulaciones para el despido de trabajadores antiguos, adoptando el máximo de vigilancia y medidas pertinentes al caso.

23.—Puede presentarse la Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo por las causas expresamente señaladas por nuestra Ley.

No obstante en estos casos extremos también se ajustará a las prescripciones correspondientes para salvaguardar los derechos de la clase que labora.

24.—En justicia debemos decir que en contadas ocasiones, los pequeños empresarios van a la ruina por la negligencia y mala fe de algunos trabajadores, cerrando así pequeñas fuentes de trabajo.

25.—En los casos de reajuste deberán efectuarse en los de

menor antigüedad, con apego a la ley, respetando el derecho de escalafón.

26.—Los laborantes tendrán derecho a sus respectivas indemnizaciones en los casos de terminación de la relaciones de trabajo en la medida de sus derechos y con la salvedad que señala la ley.

27.—Si el patrón reanudare las actividades de su o sus empresas, o bien al crear alguna o algunas semejantes, estará obligado a dar preferencia a sus antiguos trabajadores, en igualdad de circunstancias conforme a la ley.

28.—El Derecho de Huelga es un arma con la cual los laborantes tienen un medio de presión para la cabal exigencia efectiva de sus prerrogativas llegado el caso.

29.—Conquistar este derecho significó grandes holocaustos, por lo cual seguirá existiendo debido a su gran utilidad para la clase trabajadora.

30.—La huelga por su efectividad práctica y provechosa, se dispone en beneficio de los trabajadores, pero se deben observar los requisitos que la ley establece para que su ejercicio resulte positivo.

31.—Su ejercicio resulta, en la mayoría de los casos, el medio idóneo para la resolución favorable a los trabajadores.

32.—Por otra parte, existen trabajadores marginados, es decir, fuera de las hipótesis de la ley, porque son laborantes de hecho y no se ajustan a las previsiones, verbigracia, el trabajo de los niños en las tiendas de auto-servicio, siendo de todas maneras una fuente de trabajo, la cual debe reglamentarse, porque ni siquiera gozan de sueldo, sólo las propinas que les obsequia la clientela y no obstante que, desempeñan diversas labores tales como: empaquetado de mercancía, ordenamiento de la misma en el almacén, acarreo de los productos que compra la clientela hasta sus automóviles e incluso en ocasiones a domicilio, también estos imberbes trabajadores denominados "cerillos" efectúan faenas de limpieza para el almacén donde prestan sus servicios.

33.—Las leyes pueden ser buenas, pero es necesario que coincidan con la realidad.

34.—Bajo la fronda del Derecho Social, al que pertenece el Derecho del Trabajo, se realizan diversas innovaciones y modalidades, cuando es menester abrevia formulismos, abre nuevas fronteras, afronta las dificultades y acrecenta su visión futurista en pro de la justicia social.

35.—De la interpretación esotérica del artículo 123 Constitucional, a través de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, surge la claridad y de su referencia explicativa de los derechos protectionistas y reivindicatorios de la clase que labora para el devenir de una mejor comprensión.

36.—Como resultado de esta teoría, creemos, si se le aplica como es debido aumentará proyeccionalmente en todo tiempo la predisposición para la clase laborante, no sólo en su tutela, sino en efectiva y realista reivindicación de sus derechos.

37.—Y de seguirse con fidelidad la teoría tendremos una armoniosa convivencia social, sin negar la lucha de clases.

## BIBLIOGRAFIA

- Alonso García Manuel. Dr.—“Curso de Derecho del Trabajo”. Librería Bosch. Barcelona. 1964.
- Alvarez Alvarez José Manuel. Dr.—“Derecho Obrero”. Madrid 1933.
- Azuela Salvador. Dr.—“Apuntes de Derecho Constitucional”. Facultad de Derecho. México. 1964.
- Burgoa Ignacio. Dr.—“Las Garantías Individuales”. Editorial Porrúa, S. A. México, D. F.
- Castorena J. Jesús. Lic.—“Manual de Derecho Obrero”. 4a. Edición. Gráficos Ers. México. 1965.
- Castillo Altamirano Fernando. Lic.—“Apuntes de Derecho del Trabajo”. Facultad de Derecho. México. 1967.
- Cavazos Flores Baltazar. Dr.—“El Derecho del Trabajo en la teoría y en la Práctica”. Editorial Jus, S. A. Confederación Patronal de la República Mexicana. México 1972.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.—Edición del Partido Revolucionario Institucional. México, D. F.
- Chávez Orozco Luis. Lic.—“Prehistoria del Socialismo en México”. Biblioteca del Obrero y Campesino. Número 10, Secretaría de Educación Pública. México, D. F.
- De la Cueva Mario. Dr.—“Derecho Mexicano del Trabajo”. Tomo II, Segunda Edición. Editorial Porrúa, S. A. México.

- "Panorama del Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa, S. A. México 1968.
- Delgado Moya Rubén. Lic.—"Elementos de Derecho del Trabajo". Colección Jurídica 1, México, D. F.
- Diccionario de la Lengua Española.—16 Edición. Publicaciones Herrerías, S. A. México, D. F.
- Estrella Campos Juan. Dr.—"Apuntes de Cátedra de Derecho del Trabajo". Facultad de Derecho. U. N. A. M. México 1970.
- Gallart Folch Alejandro. Dr.—"Derecho Español del Trabajo". Editorial Labor, S. A. Barcelona.
- García Rivas Heriberto. Lic.—"Documentación para Trabajadores y Patronos". Editorial Azor. México 1967.
- González Flores Enrique. Lic.—"Manual de Derecho Constitucional". Librería Porrúa, México 1958.
- Guerrero Euquerio. Lic.—"Manual de Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, S. A. México 1971.
- Kaskel Walter. Dr.—"Derecho del Trabajo". Colaboración de su discípulo Dersh. Buenos Aires Argentina. 1961.
- Mateos Bermúdez Armando. Lic. y C. P. T.—"Apuntes de Derecho del Trabajo". I. M. S. S. México, 1970.
- Mendieta y Núñez Lucio. Dr.—"El Derecho Social", segunda Edición Editorial Porrúa, S. A. México 1967.  
"Las Clases Sociales". Editorial Porrúa, S. A. México.
- Nueva Enciclopedia Temática.—Tercera Edición. Tomo 7. Editorial Richards. Panamá 1965-66.
- Pizarro Suárez Nicolás. Lic.—"La Huelga en el Derecho Mexicano Editorial Insignia. México 1938.
- Pérez Botija Eugenio. Dr.—"Curso de Derecho del Trabajo". Editorial Tecnos, S. A., Madrid España 1960.
- Porrás y López Armando. Lic. y C. P. T.—"Derecho Procesal del Trabajo". Textos Universitarios, S. A. México 1971.

Salvat Enciclopedia Diccionario. Tomo 12. Salvat Editores, S. A.  
Barcelona España 1971.

Trueba Urbina Alberto. Dr.—“Nuevo Derecho del Trabajo”. Teoría Integral, Editorial Porrúa, S. A. México 1970.

“El Nuevo Artículo 123”. Primera Edición. Editorial Porrúa. México 1962.

“Nuevo Derecho Procesal del Trabajo”. Teoría Integral. Editorial Porrúa, S. A.

Trueba Urbina Alberto. Dr.—“Ley Federal del Trabajo”. (Anterior (Comentada). 61 Edición. Editorial Porrúa, S. A., México 1969. y

Trueba Barrera Jorge. Lic.—“Nueva Ley Federal del Trabajo”. (Comentada). 13 Edición, Editorial Porrúa, S. A., México 1972.

# INDICE

## CAPITULO I

### DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

	Pág.
1.—Coalición:	
Su Concepto .....	17
2.—Sindicato:	
Su Concepto .....	20
3.—Contrato Colectivo Ordinario .....	35
4.—Contrato Ley .....	77
Enfoque a la Luz de la Teoría Integral de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social .....	90

## CAPITULO II

### LA DENOMINADA MODIFICACION COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1.—Análisis del artículo 426 de la Nueva Ley Federal del Trabajo .....	95
2.—Análisis del artículo 427 de la Nueva Ley Federal del Trabajo .....	97
3.—Los artículos 428, 429, 430, 431 y 432 de la Nueva Ley Federal del Trabajo .....	98
Enfoque a la Luz de la Teoría Integral de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social .....	100

### CAPITULO III

#### LA DENOMINADA TERMINACION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

	Pág.
Estudio de los artículos 433 a 439 de la Nueva Ley Federal del Trabajo .....	103
1.—Algunas consideraciones en relación con los preceptos analizados .....	105
2.—La Huelga .....	106
Enfoque a la Teoría Integral de Derecho del Trabajo .....	147
Conclusiones .....	149
Bibliografía .....	155